

**FACULTAD DE  
CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO  
MASTER EN RELACIONES DE GÉNERO**

**TRABAJO FIN DE MASTER  
ITINERARIO PROFESIONAL**

**SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL  
PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
(2007-2011)**

**Sara Bolea García**  
Zaragoza, mayo de 2012





## RESUMEN

Este trabajo aborda, desde una aplicación práctica de los contenidos adquiridos en el máster de Relaciones de Género, el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Zaragoza (PIMHZ). Este seguimiento se realiza sobre las acciones ejecutadas en el segundo semestre de 2011.

El propio Plan considera en su apartado de evaluación que el seguimiento de la ejecución tiene por finalidad *“conocer el grado de cumplimiento de los objetivos, así como el número de actividades que se han priorizado y valorado como necesarias para llevar a cabo las actuaciones correspondientes con esos objetivos”*. Lo explica como el primer nivel de evaluación del Plan.

Por ello, el trabajo está basado en la memoria de prácticas, que fueron realizadas en la Oficina Municipal de Igualdad, perteneciente a la Unidad Mujer e incluida en el Área de Acción Social del Ayuntamiento de Zaragoza en enero de 2012. Se ha adaptado el guión al propuesto para el trabajo fin de master. Se han tenido en cuenta los acontecimientos surgidos en el tiempo transcurrido, como por ejemplo la negociación del nuevo pacto convenio 2012-2015.

Estudiada la documentación que tiene publicada el Ayuntamiento, se analizará cuál es el compromiso con la igualdad y la no discriminación de la corporación municipal, los sindicatos con representación en la entidad y la plantilla. Ello nos ayudará a tener una visión de conjunto de cómo está asumido el principio de la igualdad en la organización municipal. Posteriormente se estudiará y analizará el PIMHZ para que tomando como base las acciones que han hecho posible la implantación del Plan se puedan extraer las conclusiones sobre el proceso de su desarrollo e implementación durante el último año de su vigencia.



# Índice

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1.- DISEÑO DEL PROYECTO .....</b>	<b>5</b>
1.1 DATOS GENERALES DE LA ALUMNA Y DE LA INSTITUCIÓN .....	5
<i>Datos generales de la alumna:.....</i>	5
<i>Datos generales de la empresa: .....</i>	5
<i>Calendario y horario de prácticas: .....</i>	5
1.2 LA INSTITUCIÓN Y SUS ACTIVIDADES EN TEMAS DE GÉNERO .....	6
<i>Plan de igualdad de empresa.....</i>	6
<i>Pacto de aplicación al personal funcionario 2008-2011 .....</i>	10
<i>Nuevo pacto convenio 2012-2015 .....</i>	13
<i>Características de la plantilla de la Unidad Mujer .....</i>	14
1.3 PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2007-2011)	16
<i>Antecedentes al Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres .....</i>	16
<i>Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres .....</i>	19
<i>Comentarios al contenido del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres .....</i>	25
<b>2.- PROPUESTA DE EJECUCIÓN.....</b>	<b>35</b>
2.1 ACTIVIDADES REALIZADAS .....	35
2.2 CRONOGRAMA.....	36
2.3 REFLEXIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES .....	37
<b>3.- CONCLUSIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>4.- DOCUMENTACIÓN .....</b>	<b>43</b>
<b>5.- ANEXO: PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2007-2011) .....</b>	<b>45</b>



## Introducción

*Las relaciones entre varones y mujeres no son simétricas, están marcadas por el peso del poder viril, que ha marcado a la sociedad humana desde sus inicios, y a través de la ciudadanía es como poco a poco vamos rompiendo justamente ese peso injusto del poder viril.*

*Amelia Valcárcel*

Vivimos en un entorno cultural donde se ha conseguido la igualdad ante la Ley, así lo proclama la Constitución en su art 14, *“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Sin embargo, no es suficiente con cambiar la Ley para que cambie la realidad, las estructuras, los estereotipos y los valores sociales. Hay que seguir dando pasos para que se modifiquen pautas de comportamientos sociales y de organización socio-económica que permitan a mujeres y a hombres disfrutar de las mismas oportunidades y de convivir en igualdad, en la esfera pública y en la privada.

Para ir avanzando hacia una igualdad real y efectiva los poderes públicos crean las políticas públicas de igualdad respondiendo al mandato constitucional de remover esos obstáculos no visibles que dificultan el que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea un hecho.

Estas políticas de igualdad se concretan con la puesta en marcha de medidas tendentes a eliminar aquellas discriminaciones que por razón de sexo limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

Los Planes de Igualdad son el instrumento donde se articulan las políticas de igualdad de género, y abarcan todas las acciones que en dicha materia se realizan en el marco de cualquiera de las administraciones públicas.

Para conocer si realmente estas políticas responden de forma integral a las diferentes necesidades de las ciudadanas y de los ciudadanos es importante hacer un seguimiento de la implementación de las acciones y evaluar el impacto que las mismas tienen en la mejora de las condiciones de vida de todas las personas.

El objetivo de este trabajo es, una vez estudiado el Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la ciudad de Zaragoza y centrando la atención en el apartado de la evaluación, poner de manifiesto el procedimiento que se ha seguido para llevar a cabo la evaluación y seguimiento de las acciones realizadas durante el último año de vigencia de dicho Plan, así como, también aportar algunas de las debilidades y fortalezas del Plan que se han podido apreciar fruto del desarrollo de este estudio.



## 1.- Diseño del proyecto

### 1.1 DATOS GENERALES DE LA ALUMNA Y DE LA INSTITUCIÓN

#### Datos generales de la alumna:

- Sara Bolea García
- DNI: 17197182 J
- Fecha nacimiento: 18/03/1957

#### Datos generales de la empresa:

- Ayuntamiento de Zaragoza. Servicios Sociales Especializados. Unidad Mujer -**Oficina Municipal para la Igualdad**-
- C/ Refugio, 10, local 50001- Zaragoza.
- Teléfono: 976204498
- oficinaigualdad@zaragoza.es
- Actividad: implementación Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

#### Calendario y horario de prácticas:

- Fecha de inicio: 1/12/2011. Fecha de finalización: 3/01/2012
- Horario de realización: De 9 a 15 horas
- Días de realización de la práctica: Martes y Jueves
- Duración y secuencia en el tiempo: 48 horas

## 1.2 LA INSTITUCIÓN Y SUS ACTIVIDADES EN TEMAS DE GÉNERO

### Plan de igualdad de empresa

El Ayuntamiento de Zaragoza, todavía no tiene un Plan de Igualdad de empresa, pero está en el proceso de elaboración. Éste se inició con el compromiso con la igualdad por parte del Alcalde de Zaragoza, como el máximo representante de la corporación.

Para ello, la Concejala de Régimen Interior procedió a la constitución de la Mesa de Igualdad el 9 de marzo de 2009, siendo la encargada de llevar a término el Plan de igualdad de empresa. La Mesa de Igualdad está integrada por 20 representantes de la corporación, entre personal técnico municipal, responsables de los diferentes Servicios y Áreas del Ayuntamiento y miembros de los sectores sindicales con representación en el mismo, tal y como estaba previsto en los artículos 68 y 76 del Pacto/Convenio (2008-2011).

También establece las medidas de igualdad que podrá contemplar el Plan:

- Favorecer la igualdad en la formación continua, el desarrollo y promoción de los/as empleados/as en igualdad de oportunidades.
- Permitir la igualdad de oportunidades en la selección, contratación y retribución.
- Armonizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Generar mecanismos de prevención de riesgos laborales y prevención del acoso laboral, psicológico, sexual y por razón de sexo.

Con fecha 11 de mayo de 2010, se aprobó el “Informe diagnóstico final, previo al Plan de Igualdad del Ayuntamiento”.

Resumen de las conclusiones del diagnóstico

PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ACCESO Y PROMOCIÓN: COLECTIVOS MASCULINIZADOS Y FEMINIZADOS	<p>La distribución de la plantilla es la siguiente: 1750 mujeres (31,79%) y 3755 hombres (68,21%). Los datos nos indican que la composición está claramente desequilibrada a favor de los hombres.</p> <p>El análisis de datos desagregados por sexo muestra una <b>segregación</b> tanto <b>horizontal</b> como <b>vertical</b>.</p>
--	---

	<p>Los hombres se concentran el grupo C2: Bomberos, Policía y Personal de Oficios.</p> <p>Las mujeres se concentran en sectores considerados femeninos, personal de Administración y Acción Social.</p> <p>En cuanto a la segregación vertical los indicadores marcan la <b>escasa presencia de mujeres</b>, especialmente en <b>puestos de alta dirección</b>, pero también en los niveles mas altos de cada grupo profesional. Tanto en Bomberos como en Policía las mujeres no han conseguido completar la promoción a puestos de mando (Inspectores, Subinspectores, Sargentos y Suboficiales).</p> <p>Se trataría de establecer <b>medidas de acción positiva</b> que permitan un acceso y permanencia en la función pública más equilibrada entre mujeres y hombres.</p> <p>Los datos muestran que los hombres en proporción tienen mayor <b>fijeza y estabilidad</b> laboral y las mujeres mayor temporalidad.</p> <p>Los datos de <b>promoción</b> analizados muestran que en todas las tipologías de promoción, promocionan más los hombres que las mujeres, a pesar de ser ellas las que asisten a mas acciones formativas.</p>
RETRIBUCIONES	<p>De acuerdo con la legislación vigente en el ayuntamiento se da la máxima "a igual trabajo igual salario". No obstante existe una discriminación indirecta ya que la diferencia en el promedio de salarios es aproximadamente del 6% a favor de los hombres.</p>
FORMACIÓN	<p>Los datos muestran que las mujeres participan en más acciones formativas que los hombres.</p> <p>No se han registrado cursos que hagan referencia específica a la materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p>
CONCILIACIÓN	<p>Los datos nos dicen que todavía son las mujeres las que condicionan más su trabajo y su carrera profesional a las responsabilidades familiares (maternidad y lactancia, excedencias por cuidado de hijos/as, permisos por enfermedad grave familiar o fallecimiento, etc.).</p>

	Por parte de los hombres se observa, el uso de aquellos permisos que no conllevan merma retributiva y que están ligados a la conciliación. Se hace necesario <b>potenciar</b> procesos de <b>corresponsabilidad por parte de los hombres</b> .
ACOSO SEXUAL Y RIESGO LABORAL	Se constata la necesidad de elaborar propuestas concretas y específicas para el desarrollo de esta materia en el Plan de Igualdad.
CULTURA ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	Se evidencia una cultura organizativa y de comunicación entre el Ayuntamiento y el personal municipal deficitaria.  Es preciso fomentar este área de actuación a nivel general y específicamente en materia de igualdad de género. Elemento sustancial de esta comunicación es la utilización de un lenguaje no sexista.

A partir de la aprobación del diagnóstico se dejaron de convocar reuniones de la Mesa de Igualdad.

Debido a la paralización del proceso, CCOO, sindicato con representación en la corporación municipal denunció el hecho ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 4 de febrero de 2011.

Con fecha 22 de septiembre de 2011, la Inspección formuló un requerimiento al Ayuntamiento de Zaragoza para que *"se reactiven inmediatamente los cauces de negociación y diálogo necesarios con los miembros de la Mesa de Igualdad y se fije un calendario preciso de acciones de manera que el Plan de Igualdad pueda ser aprobado antes del próximo 1/03/2012"*.

En estos momentos el proceso de elaboración del Plan de Igualdad está como sigue: La Mesa de Igualdad se reunió en diciembre de 2011 a instancia del requerimiento de la Inspección de Trabajo. En esta reunión se organizó un calendario de actuaciones que previo acuerdo en la mesa de igualdad se propuso que el plazo se alargará hasta junio de 2012. En dichas reuniones, partiendo del diagnóstico y señaladas las áreas de intervención, se establecen los objetivos, se elaboran las medidas de igualdad, el calendario de actuación, la previsión de recursos y los indicadores que facilitaran la evaluación.

Existen tres áreas de trabajo:

- Acceso, Formación, Promoción Personal y Retribución.
- Conciliación de la vida personal laboral y familiar. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cultura de la organización: Comunicación, sensibilización y participación.

## Pacto de aplicación al personal funcionario 2008-2011

En la redacción de su prólogo recoge lo siguiente: Su texto regula las condiciones laborales de todos los empleados municipales para los años 2008-2011. Cuenta con el mayor consenso y respaldo reflejado en la firma de cuatro sindicatos (CCOO, UGT, OSTA, CSI-CSIF).

Se plantea hacer lo necesario para **avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar, en la corresponsabilidad entre madres y padres y en la igualdad efectiva**. También se plantea hacer lo posible por garantizar la sostenibilidad del sistema y la racionalidad de los recursos, impulsando la calidad, y la formación en nuevas tecnologías, promoviendo un servicio público de excelencia; al tiempo que se continúa en el avance de las condiciones laborales de los empleados.

Se desarrolla en catorce capítulos y tres anexos, cuyo esquema es el siguiente:

### Capítulo I: CONDICIONES GENERALES

En este apartado en su artículo 3 *ÁMBITO DE IGUALDAD*, expresa literalmente lo siguiente: “Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente a garantizar la **aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo**, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales o tipo de contratación y jornada”.

### Capítulo II: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

### Capítulo III: CONDICIONES MAS VENTAJOSAS

### Capítulo IV: PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

En este apartado, en el artículo 18 titulado *PERMISOS*, se desarrollan los motivos que permiten las ausencias del trabajo y sus justificaciones en caso de fallecimientos de familiares, enfermedad grave, acompañamiento al médico a hijos/as y parientes en primer grado, etc.

En el artículo 19 titulado *PERMISOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO*,

se desarrollan la duración del permiso por maternidad y lactancia (*... 20 semanas que se incrementará a 21 en 2010 y a 22 en 2011...*), la duración del permiso de paternidad (*...de un mes de duración...*), la protección del embarazo, y los permisos a los que puede acogerse la mujer funcionaria por motivo de violencia de género.

Este artículo y el anterior recogen todo lo acordado entre los Sindicatos y la Corporación Municipal en el Plan Concilia del Ayuntamiento de Zaragoza firmado el 8 de Marzo de 2007.

## Capítulo V: ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y REDISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS. FORMACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO

En este apartado, se desarrollan unos principios generales y 5 artículos donde se recogen los procedimientos establecidos para:

- El reingreso
- La reasignación de efectivos o redistribución de efectivos
- La Promoción interna cuando exista
- El Personal de nuevo ingreso.

## Capítulo VI: RETRIBUCIONES

## Capítulo VII: MEJORAS SOCIALES

## Capítulo VIII: ASISTENCIA SANITARIA

## Capítulo IX: FUNCIONES AUXILIARES Y SEGUNDA ACTIVIDAD DE POLICÍA LOCAL

## Capítulo X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

## Capítulo XI: RÉGIMEN DE VESTUARIO

## Capítulo XII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

## Capítulo XIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## Capítulo XIV: OTRAS MATERIAS

En este apartado, en el artículo 67 titulado *PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD*, expresa literalmente lo siguiente: "El respeto a la intimidad del funcionario/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida

la **protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual**, será objeto de especial protección implicando la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del funcionario/a con la graduación de la falta que cada caso requiera."

No existe un protocolo contra el acoso sexual.



### **Nuevo pacto convenio 2012-2015**

El 23 de marzo de 2012, el Ayuntamiento de Zaragoza ha llegado a un acuerdo con la mayoría de las secciones sindicales con representación en el Consistorio para la aprobación del nuevo pacto-convenio para el período 2012-2015.

El pacto-convenio 2012-2015 consolida y mantiene los derechos y avances de los/as trabajadores/as municipales contemplados en el anterior texto, vigente desde el pasado 1 de enero hasta hoy en régimen de prórroga técnica.

## **Características de la plantilla de la Unidad Mujer**

La plantilla de personal funcionario de la Unidad Mujer está integrada por 51 personas de ellas 44 son mujeres (86%) y 7 son hombres.

La media de edad es en torno a los 50 años para las mujeres y 52 para los hombres. En el diagnóstico la media de edad de las mujeres es de 43,9 años y la de los hombres de 44,2. Por lo tanto presenta una media de edad más alta que la media general del Ayuntamiento

La estructura jerárquica de la Unidad Mujer es la siguiente:

- Jefa de Unidad Mujer
  - Jefa de Sección de Programas Mujer
    - Jefa de Unidad Técnica de la casa de acogida de mujeres maltratadas.
    - Jefa de Unidad Técnica de información e inserción social.
    - Jefa de Unidad Técnica de formación para el empleo y desarrollo personal.

El resto de personal son psicólogas, educadores/as sociales, Auxiliares técnicos/as socioculturales, Administrativas y Personal de servicios auxiliares.

En el Ayuntamiento existen los grupos A1, A2, C1, C2 y Agrupaciones profesionales que engloban las diferentes categorías profesionales o puestos de trabajo. Las categorías profesionales por sexo desempeñadas en la Unidad Mujer son las siguientes:

Grupo A1 y A2: Jefa de Unidad, Jefa de Programas mujer, Unidades Técnicas, Psicólogas, Educadores/as Sociales. Son 13 mujeres y 1 hombre. Para acceder a este grupo profesional se requieren estudios universitarios.

Grupo C1: Auxiliares técnicos socioculturales y administrativas. Son 24 mujeres y 6 hombres. Para acceder a este grupo se requiere estudios de bachillerato.

Agrupaciones profesionales: Personal de servicios auxiliares. Son 5 mujeres. Para acceder a este grupo se requiere la Enseñanza Secundaria Obligatoria.

Dentro de la misma categoría profesional en cuanto a las funciones a desempeñar no existe marca de género.

Lo que si evidencian los datos es que es una plantilla muy feminizada (86% mujeres y 14% hombres). La Unidad Mujer está ubicada en el organigrama del Ayuntamiento en Servicios Sociales Especializados. Los Servicios Sociales en general es un sector de ocupación donde la mayoría son mujeres y específicamente en el Ayuntamiento se da también esta segregación ocupacional.

La jornada laboral se desarrolla en horario de mañana y de tarde. Es muy variada en cuanto a horarios específicos de trabajo. Aunque también existen horarios estándar (turnos de mañana y tarde, jornadas solo de mañanas, etc.)

Las jornadas de trabajo que no están estandarizadas se adaptan en función de los horarios de los cursos, reuniones con entidades sociales, actividades fuera del aula, etc.

Los derechos y deberes de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal está reconocida en el artículo 19 del Pacto de aplicación al personal funcionario 2008-2011.

Los/as auxiliares técnicos socioculturales representan casi el 50% de la plantilla de la Unidad Mujer y además muchas de estas personas acumulan más de veinticinco años de experiencia en materias de igualdad en relaciones de género, sin embargo no tienen la posibilidad de promocionar dentro de la estructura de la Unidad Mujer. Si desean hacerlo tienen que cambiar a otros departamentos en los que al no estar incorporado el mainstreaming o transversalidad de género es imposible seguir trabajando en la línea de la igualdad entre mujeres y hombres.

### **1.3 PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2007-2011)**

#### **Antecedentes al Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres**

**A partir de 1979**, los Ayuntamientos democráticos ponen en marcha programas sociales que hasta entonces no habían desarrollado los municipios. El Ayuntamiento de Zaragoza, en ese mismo año, crea la Delegación de Bienestar Social y **en 1981** ya estaban definidos los Servicios Sociales Comunitarios. Es a partir de este año cuando se empiezan a crear Servicios Sociales sectorizados y entre ellos **programas de acción dirigidos a las mujeres**. Se elabora un proyecto descentralizado y participativo en el que las necesidades de las mujeres, sus asociaciones y sus iniciativas desarrollarán un papel fundamental.

**En 1982**, se pone en marcha los **TALLERES DE PROMOCIÓN DE LA MUJER** (TPM). Cada taller tenía una duración de todo un curso escolar. Las participantes se reunían dos o tres veces por semana, y en cada una de estas sesiones se trataba un área de interés que atendía tanto al **desarrollo personal como a reforzar la autoestima**.

Las áreas de interés eran: Sociedad y Cultura, las Mujeres y su Entorno, Creatividad y Expresión. La respuesta por parte de las mujeres a este primer proyecto fue tan masiva, que durante el curso 1982-83, participaron unas 2.500 mujeres en actividades estables, a las que habría que sumar todas las que lo hicieron en actividades puntuales.

**En 1984** los TPM ya estaban plenamente consolidados en la ciudad. Su objetivo era ofrecer a las mujeres, y muy especialmente a las amas de casa por ser el colectivo con menos oportunidades para desarrollarse, un vehículo de participación formación y desarrollo personal que les ayudara a obtener un papel personal y social más activo.

Conforme pasan los años va evolucionando la demanda de las mujeres que solicitan **formación especializada** que les permita **acceder a trabajos cualificados**. Por ello se ampliará el campo formativo poniendo en marcha actuaciones que posibilita la incorporación a las enseñanzas regladas: Graduado Escolar, Preparación para el acceso a la universidad para mayores de 25 años, Preparación para la prueba de madurez de Formación Profesional de primer grado.

**En 1990** se inaugura la Casa de la Mujer, situada en la calle D. Juan de Aragón, 2. Nace con el propósito de ser un espacio de referencia, centralización e información de todos los servicios que el proyecto TPM pone a disposición de las mujeres, servicios que se extienden asimismo por todos los barrios de la ciudad.

En el transcurso de los diez años, la situación ha cambiado mucho. Las mujeres quieren **formarse y conseguir empleos de calidad** y también **conocer los derechos que las asisten**, pues su incorporación al ámbito de lo público va poniendo de manifiesto las carencias reales con las que se encuentran en la sociedad. Así, el proyecto inicial de TPM se va transformando y comprometiendo con los contenidos de los Planes de Igualdad de Oportunidades nacionales y de la acción positiva, reivindicada en la Conferencia de Pekín como estrategia principal para implementarlos.

El proyecto se amplía notablemente y en él tendrán cabida tanto las actividades de información y formación, desarrollo personal y autonomía, como la puesta en marcha de otras actuaciones vinculadas al **derecho a la igualdad, la orientación laboral, la formación ocupacional, la corresponsabilidad doméstica y familiar y la construcción de una cultura y una educación no discriminatoria**. Todos estos aspectos, profundamente incardinados con las preocupaciones de las mujeres, irán desarrollándose permitiendo una mayor visibilización de las mujeres e iniciando una nueva andadura.

Asimismo, la **lucha contra la violencia de género** comienza a adquirir también en estos años una gran importancia dentro del programa municipal dirigido a las mujeres, no solo con la creación de la Casa de acogida para mujeres maltratadas, sino también con la creación de servicios específicos de

ayuda integral, psicológica, social y jurídica dirigidos tanto a la ayuda de las mujeres afectadas como a la sensibilización y prevención social.

**A partir de 1998** se da un paso más y las acciones dirigidas a la formación e inserción laboral de las mujeres, están especialmente encaminadas a las **profesiones con escasa o nula representación femenina** y desde **el año 2000 esta formación es respaldada por Europa a través del Programa Operativo 2000-2006 del Fondo Social Europeo (FSE)**. Se comienza a impartir cursos de soldadura, conductora de autobús, carretillera, etc. acompañados de otros de introducción a las nuevas tecnologías que obtienen un gran éxito de participantes e importantes logros en materia de empleo.

El FSE también respalda la **corresponsabilidad doméstica familiar** con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las mujeres. Es por ello que bajo el eslogan “Atrévete a cambiar” se lanzan las campañas de sensibilización a toda la población a favor de una cooperación más equilibrada e igualitaria en las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. También se realizan cursos dirigidos a los hombres que quieran formarse en estas tareas domésticas como forma de implicarlos en la corresponsabilidad y el cuidado.

Además, se ponen en marcha diversos seminarios y cursos, con el lema general “Educar en relación”, dirigidos a profesionales de la educación para diseñar nuevas pautas y modelos no discriminatorios. El trabajo de estos grupos da como fruto la **elaboración y publicación de diversos materiales didácticos que aportan dinámicas y recursos específicos para visibilizar los estereotipos de género y construir una educación más cooperativa e igualitaria**.

**A partir de 2007** el F.S.E., a través del Programa Operativo 2007-2013 vuelve a cofinanciar los programas que se desarrolla en la Casa de la Mujer que son además de los ya citados anteriormente (Coeducación y corresponsabilidad doméstica y familiar, formación para el empleo y de desarrollo personal). Esta cofinanciación se amplía a los programas de orientación y tutorización para el empleo, los de prevención y atención a las víctimas de violencia de género y los relacionados con temas de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres

**Ya desde 2002** se va perfilando la idea de que la igualdad entre mujeres y hombres debe comprometer a toda la sociedad, puesto que es toda la sociedad la que se beneficia de ello, pero este planteamiento se consolidará en abril de 2007 con la aprobación del **Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres (2007-2011)**.

Dicho Plan de Igualdad, **recoge la trayectoria y la experiencia que el Programa Municipal dirigido a las Mujeres** ha ido construyendo durante más de 20 años. También en su realización se han tenido en cuenta los siguientes elementos y circunstancias:

- **Cambios producidos en el estatus y rol social femenino.** El acceso de la mujer al mercado de trabajo y su presencia masiva en la Universidad está generando nuevos modelos de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres.
- **Impulsos políticos y legislativos,** tanto de la UE como de los diferentes niveles de la Administración española, orientados a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Las teorías y movimientos feministas.** Provocando cambios en los roles impuestos y reflexión sobre las identidades de hombres y mujeres desde el paradigma de la igualdad.

**La documentación** utilizada en la elaboración del Plan ha aportado elementos relevantes para adaptar las propuestas de transformación al futuro, así como orientar el Plan en el desarrollo de la estrategia dual: **medidas de acción positiva y mainstreaming de género**. La documentación es la que a continuación se detalla:

- Radiografía de la mujer en Zaragoza, estudio sociológico específico para el Plan y realizado previamente a su elaboración.
- Estudio sobre la mujer en Aragón, editado por el Instituto Aragonés de la mujer del Gobierno de Aragón.

- Memorias de los Servicios de Acción Social y especialmente de la Casa de la Mujer de los últimos tres años.
- Planes de Igualdad de diversos Ayuntamientos y Comunidades Autónomas.
- Legislación Española y acciones de Naciones Unidas y de la Unión Europea.

**El enfoque general** que impregna todo su contenido es que *“la igualdad es un bien común, y por tanto, atañe a todas las personas por igual, sean éstas mujeres u hombres”*. El Plan **centrará sus esfuerzos** en hacer que *“la opinión pública sea consciente de que la igualdad de oportunidades es un tema clave que afecta a todos los aspectos de la vida profesional y familiar de los hombres y mujeres”*.

**El objetivo fundamental:** *“superar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*

**Conceptos claves** en torno a los que se articula el plan:

- Equidad
- Participación
- Mainstreaming de género

El Plan se articula en **tres líneas estratégicas** con las que se pretende equilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y aumentar la presencia de mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Línea estratégica A: **Corregir desigualdades.**

*Pretende “establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la ejecución de medidas positivas que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las actuales prácticas sociales y de las estructuras sociales más tradicionales, así como a paliar las situaciones deficitarias, discriminatorias o de violencia, que sufren las mujeres por razón de su sexo” (Pág. 9)*

Línea estratégica B: **Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad de oportunidades.**



Está dirigida a *“...impulsar y potenciar los cambios realizados en materia de igualdad de oportunidades, como a consolidar e integrar en el imaginario colectivo los avances conseguidos”* (Pag. 22).

**Línea estratégica C Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.**

*“...concebida para actuar específicamente dentro del marco de la propia institución municipal (...) su aplicación debe entenderse como complementaria (...) de las dos anteriores líneas estratégicas”*

*“El punto de partida de esta tercera estrategia es el concepto de mainstreaming de género”. (Pág. 34)*

Estas líneas estratégicas constituyen el marco general del Plan Municipal y permiten estructurar las actuaciones de acuerdo a los diferentes programas y servicios municipales. En total incluyen 11 Áreas distribuidas según consta en la siguiente tabla.

<b>Líneas estratégicas</b>	<b>Áreas específicas</b>
<b>A</b>	1. Educación y cultura. 2. Formación y acceso al empleo 3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4. Salud y bienestar psicosocial.
<b>B</b>	5. Educación y Cultura 6. Calidad y optimización en el empleo. 7. Participación social y empoderamiento. 8. Calidad de vida y medio urbano.
<b>C</b>	9. Políticas municipales. 10. Organización y administración municipal. 11. Imagen del Ayuntamiento.

De igual modo cada una de las áreas se distribuye en Objetivos (31 en total) y éstos a su vez en 138 Actuaciones.

El desarrollo del Plan requiere un número variable de “acciones” que se realizan anualmente.

## **Evaluación**

Durante todos y cada uno de los años de vigencia del Plan de Igualdad, se lleva a cabo una **evaluación paralela al trabajo de su ejecución y de su programación**, la cual se concretará en un informe de periodicidad anual. De tal forma que las recomendaciones que pueda efectuar el equipo evaluador sirvan para mejorar la calidad de la programación.

Para la evaluación se establecerán tres niveles de análisis:

**A) Seguimiento de la ejecución del Plan:** Tiene la finalidad de *“conocer el grado de cumplimiento de los objetivos, así como el número de actividades que se han priorizado y valorado como necesarias para llevar a cabo las actuaciones correspondientes a dichos objetivos”* (pág. 41).

Se realizará de forma progresiva mediante la recogida de una información tipo para todas las actividades desarrolladas. Para formalizar esta recogida la Comisión Técnica elaborará una “ficha marco” en la que se recogerían los indicadores de evaluación de las actividades así como otros aspectos a destacar. De igual modo a la Comisión Técnica se le encomienda que elabore un informe anual en el que se exponga el desarrollo del Plan y se valore el grado de cumplimiento.

### **Seguimiento de la ejecución del Plan.**

<b>Objeto</b>	<b>Actores</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Producto</b>
Recogida de información	Comisión Técnica	Ficha marco	Informe anual

**B) Análisis cualitativo de esa ejecución:** *el Consejo de Igualdad (CI), las personas representantes de las distintas entidades y colectivos implicados en cada actuación del Plan valorarán la ejecución del mismo y el grado de coherencia con otras políticas o necesidades relacionadas. Para ello se utilizarán las “encuestas” y “entrevistas en profundidad” a toda la cadena de agentes participantes.* (pág. 41 y 42)

**C) Análisis cuantitativo de la evolución de la situación de las mujeres y los hombres:** *“Tiene como objetivo medir el **impacto de género de las diferentes actuaciones**. Dicho análisis se realizará a*

*través de cuestionarios dirigidos a proporcionar información de la situación de los grupos de mujeres y hombres, blanco especial de las actividades en un momento dado y a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad". (pág. 42)*

### **Implementación del Plan**

La implementación del Plan requiere de la voluntad, del compromiso y del consenso político. Los órganos de gestión y asesoramiento implicados serán los siguientes:

1. COMISIÓN INFORMATIVA MUNICIPAL
2. CONSEJO DE IGUALDAD
3. COMISIÓN TÉCNICA

#### **Implementación del Plan de Igualdad.**

<b>Órgano</b>	<b>Quién lo compone</b>	<b>Funciones</b>
Comisión Informativa Municipal	Representantes de los grupos políticos municipales.	Impulso político
Consejo de Igualdad	Agentes sociales de la ciudad.	Control y valoración del Plan.
Comisión Técnica	Representantes de todos los departamentos municipales (interdepartamental).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesorar, impulsar y gestionar la implementación y evaluación del Plan.</li> <li>• Trabajar y colaborar con el aparato político y administrativo y sindical del Ayuntamiento.</li> <li>• Diseñar indicadores para la evaluación del Plan.</li> <li>• Impulsar la creación de una comisión representativa de todos los Servicios Municipales para introducir la perspectiva de género en todas las políticas.</li> </ul>

### ***Presupuestos y temporalización***

Está previsto que el PIMHZ se desarrolle durante el periodo 2007-2011 para su implantación y desarrollo se le ha asignado un presupuesto que asciende a 5.223.900€.

Los presupuestos del Plan contemplan el gasto derivado de recursos humanos y de actividad.

Las **fuentes** de financiación del Plan son:

- El presupuesto municipal
- El Fondo Social Europeo
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

<b>Distribución del presupuesto del PIMHZ 2007-2011.</b>		
<b>Total</b>	<b>5.223.900€</b>	
	2008	749.000€
	2009	1.285.800€
	2010	1.693.000€
	2011	1.495.000€

En cuanto a la temporalización, se ha tenido en cuenta el ritmo de implementación de cada actividad, de manera que se sucedan o encadenen, en el tiempo, con la lógica que requiere cada actuación en relación con la globalidad del Plan.

## Comentarios al contenido del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Se va a utilizar el último Plan de Acción Positiva de la Comunidad Autónoma de Aragón para compararlo con el PIMHZ en aquellos apartados que pueda hacerse. El Plan autonómico sirve de referencia porque comparten ciudadanía y contextos sociales y culturales.

**El PIMHZ 2007-2011** es el primer Plan de Igualdad que se elabora y se pone en marcha en el Ayuntamiento de Zaragoza. Se aprobó en Junta de Gobierno Local con fecha 20 de abril de 2007.

La Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen Local (actualizada a fecha 21/12/03) no contiene un mandato expreso para que se desarrollen políticas de igualdad en las relaciones de género. Existe el artículo 28 que dice lo siguiente:

*“Los Municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente”.*

El referente más próximo de su entorno son los tres planes elaborados por el Instituto Aragonés de la Mujer, denominados Plan de Acción Positiva para las mujeres de Aragón en los siguientes periodos (Plan de 1994-1996, 1997-2000 y 2001-2004).

El **III Plan de Acción Positiva** para las Mujeres en Aragón fue aprobado el 18 de diciembre de 2001 por el Gobierno de Aragón.

### **Denominación del Plan.**

El Plan municipal (Plan municipal de igualdad entre mujeres y hombres 2007-2011) adopta casi literalmente el de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a diferencia de los Planes de la Comunidad Autónoma incorpora la palabra **igualdad**. En su denominación recoge el periodo de vigencia del Plan, al igual que el III Plan de Acción Positiva para las mujeres de Aragón 2001-2004 de ámbito autonómico.

**Finalidad.**

El Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres señala *“Este Plan de Igualdad **dirigido a superar la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, a través de la implementación de medidas renovadoras de conductas, actitudes y formas de relación, pretende conseguir el **compromiso de toda nuestra sociedad con la igualdad de oportunidades** ya que entendemos que solo con el concurso de toda la ciudadanía resultará viable este objetivo”*

El III Plan de Acción Positiva para las mujeres en Aragón 2001-2004 apunta *“...el Plan de Acción Positiva **no sólo** va enfocado a la realización de **acciones dirigidas a las mujeres** que viven en la Comunidad Autónoma de Aragón, sino que pretende, asimismo, influir y **modificar las estructuras organizativas**, buscando fórmulas **para equilibrar los roles y la participación de las mujeres y de los hombres en la vida pública y privada**, puesto que este Plan tiene como fin último el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de todas las personas y en todos los ámbitos: social, cultural, político, económico y civil”*.

El **Plan municipal** se plantea promover la igualdad de oportunidades y para ello requiere el compromiso de toda la ciudadanía.

El último **Plan autonómico** se plantea un paso más allá de las acciones positivas dirigidas a mujeres, proponiendo acciones que implican la participación de hombres y mujeres.

**Textos legales en los que se fundamenta.**

Las fuentes en las que se ha inspirado el **PIMHZ** fueron:

*La legislación española:*

- Constitución Española de 1978
- Planes de Igualdad del Instituto de la Mujer
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.

- Ley 39/2006 de promoción y autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del 2 de enero de 2007 (más tarde se convertiría en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

#### Unión Europea:

- Cinco Programas de Acción Comunitaria: por la igualdad de oportunidades (1982-1985), a favor de la igualdad (1986-1990), para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995) y estrategia marco comunitaria (2001-2005) sobre la igualdad entre hombres y mujeres con la aplicación del enfoque integrado de género.
- Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113, del Consejo de 13 de diciembre de 2004, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión de las comunidades Europeas año 2006.

#### Naciones Unidas:

- 1945, Clausura de la primera Asamblea General de la ONU.
- 1948, Declaración Universal sobre los Derechos Humanos
- 1979, Aprobación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas
- Conferencias internacionales de Mujeres

El **Plan Municipal** plantea la igualdad como un valor fundamental de nuestra cultura que debe estar presente en todas las políticas municipales para lograrlo resulta fundamental poner en práctica las directrices del **V Programa de Acción Comunitaria**, en torno a la **estrategia dual, la transversalidad**

**o *mainstreaming***, es decir la implantación del principio de igualdad de oportunidades en todas las áreas en todos los ámbitos y en todas las políticas públicas desde la fase de planificación, a la de implementación y a la de evaluación. Y **las *acciones positivas***, específicas y concretas dirigidas a mujeres.

Ambas estrategias son complementarias y contribuyen con su aplicación a conseguir el objetivo de la igualdad.

Claro ejemplo de la aplicación de la perspectiva de género en la políticas públicas, es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, antes mencionada. Esta Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres que pretende implementar en todas las políticas públicas el principio de *mainstreaming* o transversalidad, estableciendo para ello criterios de actuación.

*El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. (Art. 15, capítulo I, Título II).*

Así mismo prevé medidas de acciones positivas con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre hombres y mujeres.

El interés por conseguir una mayor igualdad entre hombres y mujeres por parte de los organismos internacionales se hizo patente con la organización de las conferencias internacionales sobre las Mujeres (la primera conferencia se celebró en México D.F., la segunda en Copenhague, la tercera en Nairobi, y la cuarta en Beijing) y la declaración de la década de 1975-1985 como la Década de las Mujeres. **La conferencia de Beijing en 1995 incorporó muchos de los conceptos utilizados en la actualidad para explicar las relaciones entre los géneros.**

**El auge del movimiento feminista** que se generalizó en los años 60, exigía una igualdad real entre los géneros y una mayor participación de las mujeres en la vida pública. Se generaron cambios en la ideología sexual imperante (ya no se consideraba escandaloso que una mujer casada trabajara), en las



normativas legales vigentes (eliminando todas aquellas referencias que excluían a las mujeres del mundo laboral o puestos de decisión). Estos cambios hacia una mayor igualdad entre los géneros promovieron la implementación de políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades.

El Estado y las Administraciones Públicas quedaron encargadas de paliar las desigualdades y la discriminación de la mujer, incidiendo no sólo en la implementación de políticas de igualdad y leyes adecuadas sino también y fundamentalmente en las condiciones socio-económicas y culturales que impiden y obstaculizan dicha igualdad.

En este sentido la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su exposición de motivos establece:

*Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.*

### ***El proceso participativo.***

La metodología del **Plan Municipal** se propone dar participación a todos los sectores de población a los que va dirigido el mismo, contemplando tanto a los agentes públicos, en este caso representación política y sindical del Ayuntamiento, y a su personal técnico, así como a los agentes sociales y económicos de la Ciudad.

Relación de participantes:

- **Participación municipal política:** Grupos políticos presentes en el Gobierno Municipal.
- **Participación municipal sindical:** Sindicatos presentes en el Ayuntamiento.
- **Participación municipal técnica:** Profesionales de la Casa de la Mujer y de todos los Servicios Sociales Comunitarios y Especializados, así como a responsables de diferentes áreas municipales.

- **Participación Social:** Diferentes agentes sociales y económicos de la Ciudad con los que se organizaron cuatro grupos de trabajo por similitudes.
  - Grupo de trabajo nº 1: Federación de Asociaciones de barrios de Zaragoza (FABZ), AAVV. de las Fuentes, Picarral Salvador Allende, Manuel Viola Delicias y Colectivo TOWANDA.
  - Grupo de trabajo nº 2: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), CREA., CEPYME-ARAGON, Fundación Cultura y Empresa (CEPYME, Cámara de Comercio de Zaragoza, ARAME, Secretaría de la Mujer de CCOO, de UGT y Departamento de la mujer de USO.
  - Grupo de trabajo nº 3: Centro Alba, Amasol, Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas, Cáritas Diocesana.
  - Grupo de trabajo nº 4: E. U. de Estudios Sociales (Master de Género). Seminario de Investigación en temas de Mujer (SIEM), Vicerrectorado de Proyección Social y Cultural, Servicio Provincial de Educación.

Esta metodología participativa promueve y facilita las siguientes características: (Bustelo 2004).

- Concienciar a los poderes públicos sobre el problema de la igualdad
- Compromiso público ante el tema
- Globalidad, tratan el problema de la igualdad desde diferentes ámbitos y sectores (empleo, educación, legislación, salud, etc.)
- Horizontalidad: requiere la participación activa de diferentes departamentos y sectores municipales como condición necesaria para promover el mainstreaming en todas las políticas públicas.
- Participación en el proceso de elaboración de grupos de mujeres.

### ***Estructura e implementación.***

En esquema el **Plan Municipal** presenta la siguiente estructura en cuanto a Líneas estratégicas, Áreas, Objetivos y Actuaciones.

LÍNEAS	<b>A Corregir desigualdades</b>	<b>B Impulsar cambios culturales y sociales que consoliden la igualdad</b>	<b>C Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento</b>
ÁREAS	A1 Educación y Cultura	B1 Educación y Cultura	C1 Políticas municipales
	A2 Formación y Acceso al empleo	B2 Calidad y optimización del empleo	C2 Organización y administración municipal
	A3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	B3 Participación social y empoderamiento	C3 Imagen del Ayuntamiento
	A4 Salud y bienestar psicosocial	B4 Calidad de vida y medio urbano	
	<i>Tiene 13 objetivos y 69 actuaciones</i>	<i>Tiene 12 objetivos y 47 actuaciones</i>	<i>Tiene 6 objetivos y 23 actuaciones</i>

Como se puede apreciar en el esquema y como ya se ha explicado en el apartado del Plan, éste se articula en tres Líneas estratégicas, cada una de ellas se subdivide en Áreas y en cada área se desarrollan objetivos y estos se concretan en actuaciones. Como se puede observar cada una de ellas tiene una cantidad diferente de objetivos y actuaciones.

El **Plan municipal** en este apartado **no incorpora los servicios u órganos municipales responsables de poner en marcha las actuaciones**.

Para su implementación y evaluación se crea la Oficina Municipal para la Igualdad con los siguientes cometidos:

- Diseño y puesta en marcha de las medidas de desarrollo práctico del Plan municipal de Igualdad
- Apoyo a los servicios municipales en las materias recogidas en el Plan.
- Funciones generales para la implementación del Plan.

El **Plan autonómico** sí que incluía para cada actuación el departamento del gobierno autonómico responsable de implementar dicha actuación.

Para la puesta en marcha de un Plan de Igualdad se necesita en primer lugar la **voluntad política del equipo de gobierno, asignación de recursos, y profesionalización**, este concepto hace referencia a la figura de experto/a en Políticas de igualdad que serán las personas encargadas de incorporar la dimensión de igualdad en todas las actuaciones y programas de los diferentes departamentos así como de realizar el seguimiento de la implementación del Plan.

Otro aspecto importante será, la **formación en igualdad de oportunidades del personal de plantilla** y también incidir en la coordinación entre los distintos departamentos ya que su ausencia puede contribuir a que fracase la implementación de las políticas.

### ***Evaluación.***

En el **Plan Municipal** en el proceso de evaluación se establecen tres niveles:

- a) Seguimiento de la ejecución del Plan
- b) Análisis cualitativo de su ejecución
- c) Análisis cuantitativo de la evolución de la situación de las mujeres y los hombres.

En el Plan **no se especifican indicadores cuantitativos y cualitativos** que puedan aplicarse en el proceso de evaluación.

El **Plan autonómico** establece cuatro niveles de evaluación:

- a) Evaluación de la implantación del Plan.
- b) Evaluación de los resultados.
- c) Informes anuales.
- d) Informe evaluación III Plan.

Para garantizar el rigor metodológico en el proceso de evaluación y dotarlo de la mayor objetividad posible, la evaluación del Plan se realizará con un sistema de evaluación mixta: interna y externa. **No se especifican indicadores cuantitativos y cualitativos.**

Habitualmente la evaluación de las políticas públicas es la fase menos estudiada del proceso. Existe todavía, poca cultura evaluativa. No obstante desde los años 90 se está incorporando el proceso de la evaluación como criterio para determinar la validez o no de una política implementada. Planteamiento de la evaluación y algunas estrategias:

- Contexto evaluativo: en este caso se debe tener en cuenta quien es el organismo responsable, su posición en el organigrama administrativo, su antigüedad, así como el departamento en el que está inscrito. Se tendría que tener en cuenta el partido político que está en el gobierno en el momento de la evaluación y si ha habido cambios con respecto a cuando fue diseñado.

- Claridad en los propósitos y funciones de las evaluaciones.
- Tipos de evaluaciones realizadas.
- Metodología empleada: Desde un punto de vista cuantitativo se considerará el **diseño de indicadores de género previos a la fase de implementación**. Tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

Para finalizar se señalan conceptos que están presentes en los contenidos de ambos Planes:

- La introducción de la transversalidad o **mainstreaming de género** en las políticas públicas.
- Diseño de **acciones positivas** tendentes a eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.
- La potenciación del papel de las mujeres mediante su **empoderamiento**.
- **Eliminar** toda forma de **violencia hacia las mujeres**
- **La corresponsabilidad doméstica y familiar**.
- La **eliminación de estereotipos sexistas**.
- Visibilizar **modelos de hombres y de mujeres más igualitarios**.
- **Formación en igualdad** a responsables sindicales, políticos, personal técnico, etc.
- La promoción de una **participación más equilibrada** de las mujeres en todos los ámbitos y en el proceso de toma de decisiones.
- **Atención a mujeres en situaciones de vulnerabilidad** o en riesgo de exclusión social.
- Fomentar y **mejorar la empleabilidad** de las mujeres.



## 2.- Propuesta de ejecución.

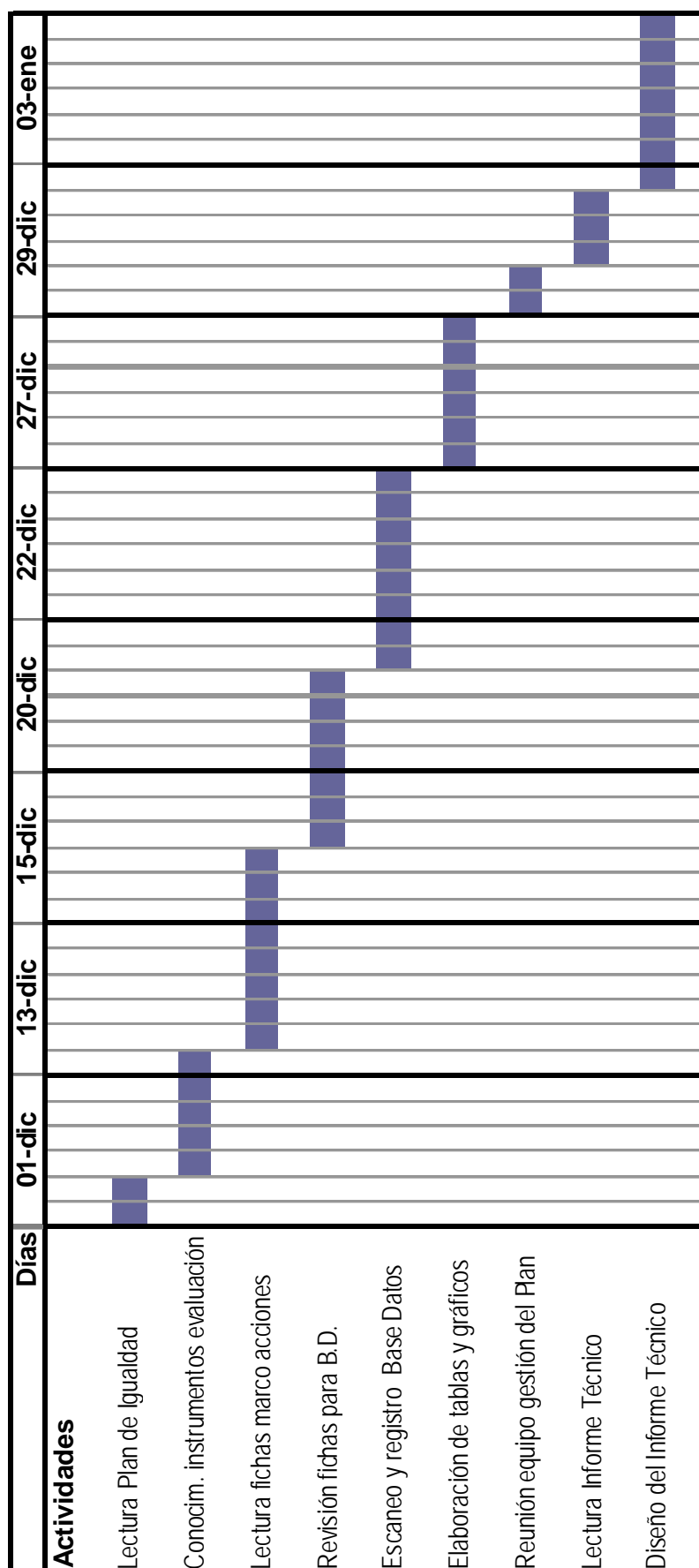
### 2.1 ACTIVIDADES REALIZADAS

Para el Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007-2011), el mes de diciembre 2011 era el último mes de vigencia, por lo tanto estaba en el periodo de evaluación, tanto la que se realiza anualmente como la que se llevará a cabo sobre todos los años de su implementación.

Esta memoria se va a centrar en la evaluación correspondiente al año 2011, y a continuación se va a exponer una relación de las actividades llevadas a cabo en el periodo de prácticas.

- Lectura y comprensión del Plan de Igualdad para conocer su contenido y estructura con respecto a sus líneas estratégicas, áreas de cada una de ellas, objetivos y actuaciones. Especial atención merece en este momento el apartado de evaluación. Duración 2 horas
- Conocimiento de los instrumentos de evaluación. Duración 5 horas:
  - La ficha marco donde se recoge la información cualitativa y cuantitativa de las acciones objeto del Plan.
  - La base de datos en documento excell donde se registra sistematizadamente la información de las fichas.
- Lectura de las fichas marco de las acciones que se han realizado durante el segundo semestre de 2011. Clasificación por líneas estratégicas y áreas. Duración 8 horas
- Revisar que en las fichas marco figuran todos los datos que se registran en la Base de datos. Duración 7 horas.
- Escanear las fichas marco y registrar sus datos en la Base de datos. Duración 8 horas.
- Comprobar que los registros son correctos a través de las tablas y gráficos que van generando los datos. Duración 6 horas.
- Reunión con el equipo de gestión del Plan. Duración 2 horas.
- Lectura y subrayado del informe técnico de la evaluación del Plan de 2010. Duración 3 horas.
- Diseño y redacción del informe técnico de la evaluación. Duración 7 horas.

## 2.2 CRONOGRAMA





## 2.3 REFLEXIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES

Según mi criterio la secuencialización de las actividades a desarrollar para realizar las prácticas es necesario porque para empezar a **trabajar** sobre un tema tan complejo como es **la igualdad en las relaciones de género** es necesario, además de **formación previa en la materia**, conocer los documentos que van a aportar la **información específica** relativa a las funciones que se van a realizar en las prácticas.

Por ello, comenzar con la lectura del Plan es fundamental porque de esta manera se conoce su contenido relativo a los antecedentes, estudios previos, legislación, finalidad, etc. y también su estructura: líneas estratégicas que a su vez se dividen en áreas y estas en objetivos y actuaciones.

Fruto de su lectura en el apartado de la memoria relacionada con el Plan Municipal de Igualdad se aporta un resumen detallado del cuerpo de su texto (Líneas, Áreas, Objetivos, Actuaciones) y más adelante en el apartado de comentarios al Plan, se amplía información sobre otros aspectos del mismo y se establecen, cuando ello es posible, comparaciones con otros Planes autonómicos

Como el momento de realizar las prácticas coincide con el proceso de evaluación del Plan (que según la descripción que se hace en el mismo sería la del primer nivel: seguimiento de la ejecución del Plan), ello requiere tener conocimiento de los instrumentos que facilitan y hacen posible llevar a cabo dicha evaluación.

Estos instrumentos son: La **ficha marco** que recoge la información básica de cada una de las acciones. Las cumplimentan los/as responsables de ejecución de las mismas. Y la **base de datos** que es una hoja de cálculo configurada para registrar la información que se ha volcado en las fichas marco. Como el primer semestre ya está registrado, se pueden apreciar la evolución de la implementación del Plan en las tablas y los gráficos.

Siendo las fichas marco la base de la evaluación, una vez realizadas éstas por la persona responsable, las coloca en la red interna. Desde la oficina de igualdad se procede a su revisión porque si falta algún dato o en algún caso no se corresponden con la categorización establecida hay que comunicárselo a la persona responsable para que proceda a su corrección. Quizá, este

proceso es el más minucioso y por ello el que requiere mayor conocimiento del contenido del Plan Municipal de Igualdad y de los instrumentos de evaluación, ya que ello facilita mucho el posterior registro en la base de datos. Cuando la información está completa ya se puede proceder al fotocopiado de cada una de ellas para poder clasificarlas por líneas y áreas. Con ello se consigue tener las fichas de las acciones ordenadas en carpetas según las once áreas del Plan.

La mayoría de la información básica que contiene cada ficha está categorizada y se relaciona con las líneas estratégicas, área, objetivos y actuaciones que aborda la acción realizada. También informa de la partida presupuestaria, órgano gestor y operación del Fondo Social Europeo en la que se enmarca. Otros datos sobre los que informa y están categorizados son la población a la que va dirigida cada acción, tipo de actividad, recursos humanos y materiales, horarios, indicadores cuantitativos (desagregados por sexo) y cualitativos.

La finalidad del escaneado de las fichas es facilitar una **valoración más cualitativa** a través de su lectura. Esto es posible porque en la base de datos, además de los registros que están categorizados, hay un enlace que permite ver cada ficha en su integridad permitiendo obtener más información o cotejar la existente si ello fuera necesario.

La lectura del Informe Técnico 2010, sirve de preparación previa a la realización del informe técnico 2011, ya que se puede seguir el mismo guión, a la vez que se pueden comparar los datos registrados para cada uno de los años.

En el informe técnico de cada año figura un apartado de **recomendaciones** donde se hace constar los objetivos y actuaciones que no han sido abordados en ningún momento del proceso de implementación. De esta manera en el año siguiente se puede establecer las directrices para diseñar acciones que puedan responder a dichos objetivos. También se hacen recomendaciones respecto a la población menos atendida y al tipo de actividad menos representada.

En este último año, lo que se ha hecho ha sido poner de manifiesto las fortalezas y las debilidades fruto de la implementación del Plan, así como las amenazas y oportunidades

Desde mi punto de vista la oficina municipal de igualdad es un lugar idóneo para hacer prácticas del Máster porque la información y contenidos de las actividades que se desarrollan, los recursos humanos y entidades con los que se está en relación, trabajan los temas teniendo presente la perspectiva de género, este plus hace que las horas de realización de las prácticas constituyan dentro del proceso de aprendizaje un asentamiento de la teoría explicada en las clases, a través de la praxis.

En este caso el trabajo de prácticas estaba perfectamente incardinado con los contenidos teóricos y prácticos que componen el programa formación en relaciones de género del Máster.



### 3.- Conclusiones

- La elaboración del PIMHZ 2007-2011 ha sido pionero entre las políticas municipales desarrolladas en otras ciudades de España y figura como buena práctica en la página web del Instituto de la Mujer.
- El PIMHZ 2007-2011 se elabora siguiendo las indicaciones de las políticas de igualdad vigentes tanto en el contexto de la Unión Europea como de España. Destacan tres elementos clave:
  - Un marco legislativo adecuado y actualizado.
  - Un marco conceptual basado en el principio de Igualdad, el Mainstreaming, el Empoderamiento, etc.
  - La participación de los movimientos asociativos de mujeres, las instituciones y el tejido social.
- El PIMHZ 2007-2011 presenta entre otras las siguientes fortalezas:
  - La amplia experiencia del equipo de profesionales en la realización de acciones en pro de la igualdad.
  - El apoyo político por parte de toda la Corporación Municipal en la aprobación del Plan.
  - Los Informes Técnicos de gestión anual que han permitido corregir las debilidades detectadas durante el proceso de implementación e instar a la organización para que se lleven a cabo acciones de las Líneas y Áreas menos desarrolladas.
  - Se han abordado los 31 objetivos que se definen el Plan, lo que quiere decir que cada uno recoge por lo menos una acción.
  - Destaca el fuerte grado de aceptación de las actuaciones de formación para el empleo, orientación laboral y empoderamiento por parte de las mujeres. También cabe recalcar la gran cantidad de acciones realizadas en relación con la atención integral a mujeres que han sufrido violencia de género.

- La importancia y la repercusión en materia de igualdad que tendrá la implantación del Plan de igualdad como empresa ya que favorecerá la introducción de la perspectiva de género en el Ayuntamiento.
- También presenta algunas debilidades:
  - La escasa repercusión que ha tenido el Plan de Igualdad tanto a nivel de la ciudad como en la mayoría de los Departamentos y Áreas municipales.
  - Las acciones dirigidas específicamente a los hombres han sido escasas (entre el 1 y 2%).
  - Las acciones y estrategias para la igualdad, objeto del Plan han sido las realizadas casi exclusivamente desde la Unidad Mujer, por lo tanto existe una excesiva identificación con las acciones positivas dirigidas a mujeres.
  - La falta de creación de la Comisión Técnica prevista en el Plan de Igualdad, ya que ésta tenía encomendada la elaboración de la Ficha Marco, los correspondientes indicadores de evaluación y las evaluaciones.
  - La ficha marco se ha ido modificando conforme surgían las necesidades fruto del seguimiento y evaluación anual. Por lo tanto hay datos que no se pueden comparar a lo largo de los años de vigencia del Plan
  - La inexistencia de una base de datos diseñada al mismo tiempo que el Plan de Igualdad.
  - La ausencia de indicadores de evaluación, instrumento imprescindible de la evaluación. Estos deben definirse en el mismo Plan de Igualdad, determinando el qué, cómo, cuándo, quiénes y con qué instrumentos se realiza la evaluación de las acciones y del conjunto del Plan de Igualdad.

## 4.- Documentación

- Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007-2011). Ayuntamiento de Zaragoza.
- 10 años con las Mujeres. DAZA, mayo 1992. Ayuntamiento de Zaragoza.
- Informes técnicos (2008, 2009, 2010). Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- III Plan de Acción Positiva para las mujeres de Aragón 2001-2004. La igualdad es positiva. Instituto Aragonés de la Mujer.
- II Plan de Acción Positiva para las mujeres de Aragón 1997-2000. Instituto Aragonés de la Mujer.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Plan de Acción Positiva para las mujeres de Aragón. Avanzando hacia la igualdad real. Instituto Aragonés de la Mujer.
- Políticas de Igualdad: Algunas estrategias. Mercedes Alcañiz Moscardó. Módulo 3 del curso "Genero y Políticas de Igualdad" 7ª edición 2009. Organizado por la Fundación Isonomía de la Universidad Jaume I de Castellón.
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito nacional e internacional. Curso "IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO" 2008. Escuela Virtual de Igualdad. Instituto de la Mujer.
- ¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género?. Diputación Foral de Vizcaya. 2003.
- María Bustelo Ruesta. La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos de España 1995-1999. Universidad Complutense de Madrid. 2001.

- PACTO DE APLICACIÓN AL PERSONAL FUNCIONARIO 2008-2011. Publicado en el B.O.P. el 9 de julio de 2008.
- Plan Concilia del Ayuntamiento de Zaragoza. Publicado en [www.fspugtaragon.org](http://www.fspugtaragon.org)



## **5.- Anexo: Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007-2011)**





# **PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**(2007-2011)**

## INDICE

- **Introducción**
- **Plan de Igualdad**
- **Líneas estratégicas y áreas de intervención**
  - A. Corregir Desigualdades**
    - 1.1. Educación y Cultura
    - 1.2. Formación y Acceso al empleo
    - 1.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
    - 1.4. Salud y bienestar psicosocial
  - B. Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad.**
    - 2.1. Educación y cultura
    - 2.2. Calidad y optimización del empleo
    - 2.3. Participación social y empoderamiento
    - 2.4. Calidad de vida y medio urbano.
  - C. Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.**
    - 3.1. Políticas municipales
    - 3.2. Organización y administración municipal
    - 3.3. Imagen del Ayuntamiento de Zaragoza
- Evaluación
- Implementación
- Presupuestos y Temporalización
- Anexos: I y II

## INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Zaragoza ha sido pionero, en el marco de las Administraciones Locales Españolas, en Políticas de Mujer, pues ya en el año 1980, con la primera Corporación Democrática, se iniciaron las actuaciones Municipales en esta línea. La construcción de la Casa de la Mujer, en 1990, ayudó a visibilizar las políticas municipales dirigidas a mujeres que junto con el trabajo técnico realizado han logrado el reconocimiento social y el liderazgo en temas de mujeres en la Ciudad.

Desde 1980 al día de hoy, cabe considerar una serie de elementos y circunstancias fundamentales que explican tanto el proceso seguido y las adaptaciones de los programas municipales a la realidad de las mujeres de la Ciudad, como las razones actuales para la elaboración de un Plan Municipal de Igualdad.

Estos elementos y circunstancias son los siguientes:

- Cambios producidos en el estatus y rol social femenino.

No cabe duda de que la situación social y personal de la mujer de hoy, tanto en España como en Europa, difiere de la de 1980. El acceso de la mujer al mercado de trabajo y su presencia masiva en la Universidad está provocando un profundo cambio social, generando nuevas relaciones sociales y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres.

- Impulsos políticos y legislativos, tanto de la UE como de los diferentes niveles de la Administración Española, orientados a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Estas actuaciones reflejan la larga trayectoria seguida en la igualdad entre mujeres y hombres y como progresivamente se ha ido pasando de las declaraciones de principios a programas y leyes concretas de reconocimiento y consecución de la igualdad. Hasta tal punto es así, que en el marco de la UE se plantea, no ya la adhesión a las políticas de igualdad, sino su vigilancia para que los aspectos de igualdad entre mujeres u hombres estén presentes en sus relaciones exteriores, como un valor democrático y de derecho que la Comunidad Europea reconoce imprescindible y por cuyo logro pleno trabaja.

► Las teorías y movimientos feministas.

Junto al cambio ya referido de incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su acceso a la universidad, estos movimientos han provocado poco a poco cambios en los roles impuestos, la reflexión sobre las identidades y la incipiente incorporación de los hombres al planteamiento de igualdad y de las nuevas identidades

Todo ello ha devenido en un momento sociopolítico diferente y de sumo interés de futuro, lo que aconseja la elaboración por parte de este Ayuntamiento de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres que confirme las líneas políticas y técnicas a seguir, no sólo para las mujeres, sino también para los hombres, pues el cambio afecta a ambos y ha de ser impulsado también por ambos. El Plan, a su vez, ha de promover actuaciones internas en el propio Ayuntamiento en tanto que organización política y laboral por la igualdad entre mujeres y hombres.

En la elaboración del Plan, los conceptos de Igualdad y de Participación han estado presentes en todo el proceso. Además, se han utilizado las siguientes fuentes:

- Radiografía de la mujer en Zaragoza, estudio sociológico específico para el Plan y realizado previamente a su elaboración.
- Estudio sobre la mujer en Aragón, editado por el Instituto Aragonés de la Mujer del Gobierno de Aragón.
- Memorias de los Servicios de Acción Social y especialmente de la Casa de la Mujer de los últimos tres años.
- Planes de Igualdad de diversos Ayuntamientos y Comunidades Autónomas.
- Legislación Española y acciones de Naciones Unidas y de la UE, recogidas en el anexo I de este documento.

Toda esta documentación ha aportado elementos relevantes para la elaboración del Plan. El conocimiento, en términos diagnósticos, de la situación de las Mujeres en la Ciudad aportado tanto por el estudio realizado, como por las Memorias de Actuación y la Participación de técnicos y agentes sociales, permiten un ajuste real de las propuestas. La consulta a los Planes de Igualdad, junto con las fuentes citadas y la legislación vigente, han permitido adaptar las propuestas al futuro y no cometer algunos errores como el abuso de objetivos y actividades que han contribuido a la confusión y dificultad de evaluación de algunos Planes. Así mismo permiten orientar el Plan no tanto a medidas de acción positiva como a estrategias de

“MAINSTRAMING de género”, introduciendo así el concepto de género en todas las políticas, programas y proyectos a desarrollar e involucrando en el proceso a mujeres y hombres. Pero quizá sea la presencia de la legislación Española y las actuaciones de la UE lo que más influencia ejerza en el Plan, tanto por su importancia como por su obligado cumplimiento, ya que marca ineludiblemente el futuro y la responsabilidad política. En este sentido, y concibiendo al Plan Municipal como un “proceso flexible” ha de quedar abierto a las recomendaciones y líneas que marque la aprobación del Plan para la Igualdad de la Administración General del Estado, a día de hoy en borrador como anteproyecto de Ley.

La metodología empleada ha querido dar entrada a la participación de todos los sectores a los que va dirigido el Plan, contemplando tanto a los agentes públicos, en este caso representación política y sindical del Ayuntamiento, y a sus técnicos, así como a los agentes sociales y económicos de la Ciudad. Todo ello se puede ver en el anexo II de este documento

Finalmente señalar que con la elaboración del Plan se inicia un proceso, no estamos ante un documento cerrado, sino más bien ante unas propuestas flexibles a desarrollar por este Ayuntamiento y dirigidas a la ciudadanía y al conjunto de trabajadores/as de la Institución. El Plan constituye una estrategia a medio y largo plazo que ha de cuidar el “proceso” para conseguir los resultados a largo plazo. El ritmo de implantación de las propuestas está en virtud de cada una de ellas, por lo que no todas han de abordarse al mismo tiempo.

El objetivo último del Plan es el de incorporar la igualdad de género en la Política Municipal y su éxito, entre otros aspectos, lo garantizarán las siguientes cuestiones:

- ▶ Voluntad, compromiso y consenso político. Es por ello que el Plan nace con voluntad de ser aprobado por unanimidad. Un elemento esencial para el desarrollo del mainstreaming de género es la posición y el compromiso que establezcan con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las personas que detectan la responsabilidad en la toma de decisiones políticas. La perspectiva de género ha de estar presente en la planificación, decisión, ejecución y evaluación política
- ▶ Contar con los recursos precisos para su desarrollo, tanto de carácter organizativo ( estructura ), como económico ( presupuesto para recursos humanos y actividades).

- ▶ Implicación de los equipos técnicos municipales, sea cual sea su nivel de responsabilidad y ámbito. El trabajo para la integración de la igualdad de oportunidades en la política municipal, no es tanto una cuestión de sensibilidad personal con la discriminación por razón de sexo, como una competencia profesional a introducir en el perfil de los y las profesionales.
- ▶ Impulsar organismos de Igualdad de Oportunidades
- ▶ Implicar a los agentes sociales



## PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad dirigido a superar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la implementación de medidas renovadoras de conductas, actitudes y formas de relación, pretende conseguir el compromiso de toda nuestra sociedad con la igualdad de oportunidades, ya que entendemos que sólo con el concurso de toda la ciudadanía resultará viable este objetivo.

El enfoque general que se refleja en todas las acciones y que actúa como referente de las mismas es que “la igualdad es un bien común, y por tanto, atañe a todas las personas por igual, sean éstas mujeres u hombres”. Resulta evidente que no se pueden modificar las condiciones de vida o las mentalidades de las mujeres sin que los hombres cambien también en este sentido. Así pues, el Plan centrará sus esfuerzos en hacer que la opinión pública sea consciente de que la igualdad de oportunidades es un tema clave que afecta a todos los aspectos de la vida profesional y familiar de los hombres y mujeres, así como a su situación en la sociedad y su contribución a la misma.

Por lo mismo, las tres líneas estratégicas sobre las que se articula el Plan atienden a otras tantas líneas de acción que, desde tres perspectivas distintas, incluyen todas aquellas medidas que, a corto y medio plazo, pretenden equilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En primer lugar, conscientes de que en nuestra sociedad todavía permanecen pautas culturales y estructuras sociales que legitiman la negación y la subordinación que históricamente han padecido las mujeres con relación a los hombres, es necesario asumir que la igualdad de oportunidades no será posible si no viene acompañada de cambios y medidas correctivas en la organización del trabajo y del tiempo, en el propio concepto de actividad, en los modelos de familia y de participación social y política, así como en las actitudes, las conductas y los modelos de relación entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, el Plan Municipal para la igualdad de oportunidades recoge aspectos fundamentales de la realidad actual de las mujeres, de su avance y de su desarrollo, dando cabida no sólo a sus necesidades específicas, sino también a sus deseos, aspiraciones y reivindicaciones, expresadas directamente por las mujeres zaragozanas y sus organizaciones. Por tanto, aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en el desarrollo de una sociedad y una cultura que integre y reconozca lo mejor

de ambos géneros, impulsando nuevos modelos de convivencia y reconocimiento entre ambos sexos.

Por último, dado que la igualdad es un valor fundamental de nuestra cultura y un derecho reconocido en nuestra Constitución, su plena consecución debería constituir la piedra angular hacia la que camina nuestra sociedad, y ser, por tanto, un objetivo indispensable de todas las políticas municipales que se emprendan que tengan una traducción material en la vida privada de los ciudadanos y ciudadanas. Para lograrlo resulta fundamental poner en práctica el concepto de “mainstreaming” o transversalidad, acuñado en la Conferencia de Pekín. Dicho concepto implica la introducción de la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas y cada una de las políticas, planes y estrategias que se elaboren desde el Ayuntamiento, ya que es de su competencia actuar como referencia y modelo para avanzar por este camino.

Así pues, en correspondencia con el enfoque anterior, el Plan Municipal para la igualdad de Oportunidades se define en torno a tres líneas que definen las estrategias globales de implementación y que pretenden hacer frente a otros tantos aspectos. El primero, de las necesidades más urgentes de las mujeres y los hombres de la ciudad, el segundo, del compromiso con una realidad más justa en la que se dé cumplimiento al principio constitucional de la igualdad y, el tercero, de la puesta en marcha de los mecanismos y medidas institucionales necesarias para que ésta tarea sea posible. Por todo lo cual, entendemos que para llevar a cabo el objetivo propuesto se hace necesario trabajar en esta triple perspectiva:

A.- Corregir desigualdades.

B.- Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad de oportunidades

C.- Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.

Dichas líneas estratégicas, al mismo tiempo que constituyen el marco general del Plan Municipal, permiten estructurar las actuaciones de acuerdo a los diferentes programas y servicios municipales. Cada una de ellas se compone, a su vez, de diferentes áreas de actuación que responden a las competencias y objetivos del Ayuntamiento de Zaragoza.

Por último, siendo uno de los objetivos de este plan la integración y la coordinación de todos los esfuerzos, programas y recursos orientados a la consecución de la igualdad de oportunidades, tanto las líneas estratégicas

como sus correspondientes áreas, no deberían ser contempladas desligadas unas de otras, sino como complementarias e interrelacionadas entre sí, lo cual redundará en una actuación más directa y efectiva.

## **A.- CORREGIR DESIGUALDADES:**

La primera línea estratégica de este Plan Municipal está destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la ejecución de medidas positivas que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las actuales prácticas sociales y de las estructuras sociales más tradicionales, así como a paliar las situaciones deficitarias, discriminatorias o de violencia, que sufren las mujeres por razón de su sexo. Para responder a este desafío las medidas propuestas en este Plan giran en torno a cuatro áreas básicas de actuación, cada una de las cuales responde a unas necesidades específicas.

En primer lugar, el análisis de la situación social de las mujeres nos muestra una realidad cultural y educacional en la que siguen estando presentes modelos y estereotipos discriminatorios por razón de sexo y en la que no se reconocen suficientemente las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos sociales y culturales. Asimismo es un hecho que una gran mayoría de mujeres sigue renunciando a sus objetivos de desarrollo, formación y realización personal para salvaguardar las responsabilidades que tradicionalmente han recaído sobre él: el cuidado y la atención a las necesidades físicas y psíquicas del núcleo familiar.

Por otra parte, y pese a que se han producido cambios relevantes en la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, este mismo análisis nos muestra que el colectivo femenino sigue nutriendo en mayor proporción las listas del desempleo, que sigue habiendo trabajos considerados masculinos y trabajos considerados femeninos y que las mujeres siguen estando peor pagadas en todos los sectores, aun realizando el mismo trabajo que los hombres. También los contratos firmados por las mujeres presentan unas condiciones más deficitarias que los firmados por los hombres, lo cual las hace víctimas propiciatorias de la precariedad laboral. De otro lado, las mujeres aún no han conseguido abrir una brecha significativa en la dirección de las empresas, en la mayoría de las cuales se sigue practicando una fuerte segregación vertical que tiene como consecuencia la plena vigencia del llamado “techo de cristal”, o barrera invisible, que impide de forma solapada pero efectiva, la promoción laboral de las mujeres.

Esta perspectiva se oscurece aún más cuando se comparan los índices de participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y familiar, siendo las mujeres en una proporción de diez a uno, las encargadas de las tareas domésticas y de cuidado, lo que supone en muchos casos la realización de una doble jornada laboral, así como un freno en el desarrollo de sus carreras profesionales. A veces este cuidado también se extiende a las personas mayores y dependientes, provocando una gran sobrecarga física y psíquica de las cuidadoras, agravada por la falta de apoyo y asistencia.

Estas condiciones son a menudo un caldo de cultivo ideal para desarrollar diferentes malestares que inciden directamente sobre la salud y el bienestar de las mujeres, mermando su autoestima y su calidad de vida. También es prioritario atender los casos en los que se produce violencia de género, ya sea física, psíquica, sexual o económica, y que generalmente se traduce en graves secuelas para la vida y la salud de las mujeres víctimas de este abuso. Tampoco podemos olvidar las necesidades específicas de las mujeres que se encuentran en un proceso especial de vulnerabilidad, sea por la causa que sea, así como a aquellas que viven situaciones de aislamiento y marginación, provocadas o derivadas del hecho de ser mujer, circunstancias todas ellas que repercuten directamente y de forma negativa en su salud física y psíquica.

Es por ello que la primera línea estratégica del Plan de Igualdad está dirigida a paliar y corregir estas flagrantes desigualdades y se articula en torno a cuatro áreas de actuación. Entendiendo que estas áreas, consideradas en la Conferencia de Pekín como algunas de las más sensibles, o que producen un impacto directo sobre la vida de las mujeres y de los hombres, son fundamentales para garantizar la igualdad de acceso a los bienes y servicios, y a su administración y suministro. Dichas áreas son las siguientes:

- ▶ Educación y Cultura
- ▶ Formación y acceso al empleo
- ▶ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ▶ Salud y bienestar psicosocial

En cada una de ellas se proponen unos objetivos generales bien definidos que van acompañados de diferentes actuaciones concretas. Estas actuaciones, cuya implementación y seguimiento corresponde a este Ayuntamiento, abarcan, a su vez, otras tantas medidas correctivas dirigidas a todos los sectores sociales.

## 1.- EDUCACIÓN Y CULTURA

La educación y la cultura son instrumentos básicos de transmisión de valores, pautas, actitudes y comportamientos que afectan a toda la organización y la vida de los colectivos humanos, así como medios privilegiados del desarrollo y crecimiento personal de los individuos.

Es pues, de vital importancia, que se contemple en esta área la necesidad de reparar la invisibilidad cultural a la que históricamente se ha sometido a las aportaciones sociales y al trabajo de las mujeres, restituyéndoles el lugar y el papel que por justicia deben ocupar, así como potenciar la formación y desarrollo personal que les permita disfrutar de la libertad y autonomía que les corresponde por derecho propio.

Asimismo, este Plan presta especial atención a los procesos educativos de ambos sexos, en los que hoy por hoy siguen arraigadas la desigualdad y la transmisión de estereotipos discriminatorios. Razón por la cual, uno de los objetivos claves de esta área se cifra en impulsar y potenciar proyectos de sensibilización y de educación en valores dirigidos a toda la población y, en especial, a todos aquellos colectivos relacionados con la educación, con la intención de ofrecerles instrumentos que les permitan identificar y modificar todo tipo de actitudes y conductas sexistas.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura</b>	
<b>1.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Visibilizar y reconocer el papel de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y la cultura.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.1.1. Divulgar la acción cultural y artística de las mujeres.
	1.1.2. Promover actuaciones que visibilicen las aportaciones de las mujeres en la ciudad.
	1.1.3. Promover a través de las Juntas de Distrito el reconocimiento a través de premios, menciones etc, de actuaciones de mujeres y/o colectivos de mujeres dentro de la zona.
	1.1.4. Dar nombres de mujeres a las calles de la ciudad.
	1.1.5. Potenciar la paridad en las distintas manifestaciones artísticas de la ciudad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura</b>	
<b>1.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar y potenciar la formación y el desarrollo personal de las mujeres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.2.1. Establecer medidas que faciliten a las mujeres el acceso a la educación en todos sus niveles, para prevenir la desigualdad.
	1.2.2. Velar para que la oferta de formación dirigida a las mujeres de la ciudad se desarrolle en un amplio espectro horario
	1.2.3. Facilitar la incorporación a la educación de colectivos de mujeres con especial vulnerabilidad.
	1.2.4. Introducir elementos para el desarrollo personal en todos los programas educativos municipales dirigidos a mujeres.
<b>1.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Sensibilizar a los colectivos ciudadanos y entidades para que identifiquen y modifiquen actitudes y conductas sexistas.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.3.1. Promover y colaborar con las entidades ciudadanas para la sensibilización y formación de conductas no sexistas.
	1.3.2. Colaborar y asesorar al movimiento asociativo de mujeres para la eliminación de conductas sexistas.
	1.3.3. Ofrecer y facilitar a los diferentes colectivos ciudadanos materiales que les ayuden en la identificación de conductas sexistas.
	1.3.4. Asesorar a las asociaciones de mujeres para la incorporación de la perspectiva de género en sus programaciones.
	1.3.5. Ofrecer cursos de formación para la identificación de conductas sexistas.
<b>1.4</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar, proponer, desarrollar y cooperar en proyectos y actuaciones coeducativas para corregir las desigualdades a través de la educación.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.4.1. Colaborar con el departamento de Educación y Cultura del Gobierno Autónomo para la formación de sus profesionales en la perspectiva de género.
	1.4.2. Formar en perspectiva de género a los profesionales municipales de las áreas de Educación y Cultura, Juventud y Acción Social.
	1.4.3. Ofrecer y facilitar a los profesionales de la educación instrumentos que faciliten su tarea coeducativa.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura</b>	
<b>4</b>	<b>Objetivo: Impulsar, proponer, desarrollar y cooperar en proyectos y actuaciones coeducativas para corregir las desigualdades a través de la educación.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.4.4. Diseñar materiales didácticos que ofrezcan herramientas, instrumentos y estrategias, para trabajar el tema de forma transversal.
	1.4.5. Impulsar y consolidar medidas para mejorar la convivencia entre niñas y niños y para impulsar la educación en valores de igualdad.
	1.4.6. Iniciar la publicación de una Colección de cuadernillos divulgativos coeducativos que ofrezcan pautas y modelos que redefinan la masculinidad y reconozcan y refuercen la autoridad de las mujeres.
	1.4.7. Impulsar medidas que corrijan desigualdades en la Educación.
	1.4.8. Sensibilizar a toda la comunidad educativa en la necesidad de implementar acciones a favor de la igualdad.
	1.4.9. Continuar con las actuaciones de información y asesoramiento a los centros escolares en materia de coeducación.
	1.4.10. Realizar actividades dirigidas a la población escolar para la prevención de comportamientos violentos y fomentar el estudio de estrategias para resolver conflictos a través de métodos no violentos.

## 2.- FORMACIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

Es evidente que la igualdad real no se producirá mientras no exista una independencia y equiparación económica, pues son los recursos económicos los que en buena medida garantizan el nivel de autonomía y de libertad necesarias para ello. Esto convierte a la integración laboral de las mujeres y las condiciones en las que ésta se realiza, en una pieza clave para la consecución de la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, los niveles de cualificación poco elevados en algunos de los sectores más competitivos y productivos, así como los prejuicios de una parte del empresariado, incrementan las dificultades de las mujeres para acceder a un empleo de calidad y mantienen a un gran número de ellas en unos empleos mal pagados y escasamente protegidos. Existe pues una evidente necesidad de desarrollar considerablemente las posibilidades de integración laboral a través de acciones de orientación, de estrategias de búsqueda de empleo y de formación continua.

Por ello, dentro del marco de las competencias municipales, el área de empleo tiene como objetivos fundamentales aumentar los esfuerzos y la colaboración con otras instituciones, para promocionar y fomentar aquellas iniciativas y actuaciones que tengan por objetivo la formación profesional para paliar el desempleo femenino, así como potenciar proyectos de formación ocupacional y de orientación laboral.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Formación y acceso al empleo</b>	
<b>2.1</b>	<b>Objetivo: Potenciar la formación para el empleo de las mujeres de la ciudad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.1. Ofrecer acciones formativas que mejoren la empleabilidad desde el municipio.
	2.1.2. Establecer colaboraciones entre el Ayuntamiento de Zaragoza y el INAEM en aras de mejorar y optimizar la formación laboral de las mujeres.
	2.1.3. Fomentar especialmente la formación de oficios en los que la mujer está escasamente representada y hay oferta laboral.



<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Formación y acceso al empleo</b>	
<b>2.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Potenciar la formación para el empleo de las mujeres de la ciudad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.4. Incorporar en las acciones formativas una atención individualizada atendiendo a las peculiaridades de género.
	2.1.5. Incorporar a los procesos de formación módulos de igualdad..
	2.1.6. Contemplar en los programas de formación para el empleo las especificidades de colectivos vulnerables.
	2.1.7. Adecuar la formación de las mujeres a las demandas del mercado de trabajo
<b>2.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Informar, orientar y asesorar para la inserción laboral de las mujeres en igualdad de oportunidades.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.2.1. Crear un servicio de orientación laboral para las mujeres formadas por la Casa de la Mujer.
	2.2.2. Realizar un seguimiento individualizado de las mujeres que han realizado cursos de formación para facilitar su inserción laboral.
	2.2.3. Ofrecer a <u>I@s</u> responsables de recursos humanos de las empresas de la ciudad formación en igualdad.
	2.2.4. Realizar campañas de sensibilización dirigidas al mundo empresarial para la contratación de mujeres.
<b>2.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Instar y colaborar con los agentes económicos y sociales para corregir desigualdades por razón de género que se producen en el mundo laboral.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.3.1. Sensibilizar a las agentes económicos de las ventajas de la contratación de mujeres.
	2.3.2. Establecer puentes entre el mundo empresarial y las mujeres formadas en la oferta municipal.
	2.3.3. Establecer medidas que faciliten la inserción laboral de mujeres que sufren o han sufrido violencia de género o estén en situación de vulnerabilidad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Formación y acceso al empleo</b>	
<b>2.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Instar y colaborar con los agentes económicos y sociales para corregir desigualdades por razón de género que se producen en el mundo laboral.</b>
	2.3.4. Visibilizar y reconocer a las empresas que realizan políticas adecuadas de contratación femenina.
	2.3.5. Informar a las mujeres sobre las medidas y derechos que generan las legislaciones que afectan a su vida laboral

### 3- CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Obviamente, la familia tradicional está evolucionando y siendo sustituida por un concepto más flexible y multiforme de las relaciones entre las personas. Hoy, lejos de encasillarse en un patrón rígido de convivencia, los individuos aspiran a elegir libremente su tipo de relación de acuerdo con sus deseos y circunstancias, siendo su meta esencial la búsqueda compartida de la calidad de vida y de la felicidad, así como la posibilidad de realización de todos los miembros del núcleo familiar.

No obstante y, pese a esos cambios, aún encontramos un fuerte desequilibrio en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado, tan fundamentales para la vida de las personas y para el buen funcionamiento de la sociedad, que siguen recayendo en una gran proporción sobre las mujeres. Ya que estas tareas no tienen horarios y para ser realizadas suponen estar en una disponibilidad permanente, este desequilibrio acarrea diversos trastornos en la vida de las mujeres, uno de los más comunes es la falta de tiempo para su uso y ocio personal.

Es por ello que este Plan a través del área de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar quiere impulsar una serie de medidas complementarias a las del área de empleo que impulsen y contribuyan a un reparto equitativo y negociado de las responsabilidades familiares y domésticas, así como a un uso y disfrute equilibrado del tiempo libre de todos los miembros del núcleo familiar.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</b>	
<b>3.1</b>	<b>Objetivo: Sensibilizar y concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad para la autonomía, enriquecimiento y libertad personal.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.1.1. Realizar campañas de sensibilización.
	3.1.2. Ofrecer cursos.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</b>	
<b>3.2</b>	<b>Objetivo: Potenciar y apoyar toda iniciativa encaminada a la corresponsabilidad familiar.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.2.1. Realizar campañas informativas para la corresponsabilidad y el reparto de las tareas domésticas.
	3.2.2. Sensibilizar e informar a la población en general y en particular a la población masculina en asumir el concepto y la práctica de la conciliación laboral y familiar como propio
	3.2.3. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la población masculina que muestren el cuidado de la familia como enriquecimiento personal.
	3.2.4. Enseñar a las mujeres estrategias de negociación, para conseguir la corresponsabilidad de tareas en el ámbito familiar.
	3.2.5. Enseñar a valorar el trabajo en el ámbito familiar como un aspecto fundamental en la vida de hombres y mujeres
	3.2.6. Incentivar las medidas de conciliación recogidas en la Ley de Conciliación y en los planes concilia de las empresas.

## 4.- SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL

Por último, el área de Salud y bienestar psicosocial está dirigida a mejorar y paliar todos aquellos problemas de salud y “malestares” derivados directamente de la discriminación de género o provocados por procesos especiales de vulnerabilidad en razón de sexo, entendiendo que salud no es ausencia de enfermedad, sino el bienestar físico, psíquico y social en cada una de las etapas de la vida.

Del mismo modo, siendo la violencia de género un abuso de poder intolerable que atenta contra los más elementales derechos humanos, se hace necesario no sólo poner en funcionamiento mecanismos de atención a las víctimas, sino establecer todas aquellas medidas que permitan erradicar esta violencia machista de nuestra sociedad, combatiendo las prácticas y actitudes que convierten a las mujeres en un objeto sexual colocándolas en un estado de aislamiento e inseguridad corporal.

Así pues, los objetivos perseguidos en esta área no sólo van orientados a la atención integral de las mujeres que se encuentran en estas situaciones de especial desamparo, sino a impulsar y proponer las medidas que garanticen una mejor salud y un mayor bienestar de las mujeres, siendo indispensable para ello la sensibilización, formación y apoyo de los y las trabajadores municipales de los distintos ámbitos, así como la sensibilización y colaboración con las y los profesionales de la Salud.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Salud y bienestar psicosocial.</b>	
<b>4.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Atender y corregir los malestares de las mujeres producidos por razones de género y que constituyen riesgo para la salud.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.1.1. Asesorar y atender a las mujeres con problemas psicológicos y sociales por razón de género
	4.1.2. Formación de los profesionales municipales de diferentes áreas para identificar y atender los malestares producidos por razón de género, especialmente a los de la Red de Centros Municipales de Servicios Sociales y Policía.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Salud y bienestar psicosocial.</b>	
<b>4.1</b>	<b>Objetivo: Atender y ayudar a superar los malestares de las mujeres producidos por razones de género y que constituyen riesgo para la salud.</b>
	4.1.3. Ofrecer formación a profesionales de distintos ámbitos no municipales para la identificación atención y derivación en su caso de mujeres con malestares por razón de género.
<b>4.2</b>	<b>Objetivo: Potenciar medidas para corregir las desigualdades producidas en la salud de las mujeres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.2.1. Visibilizar las situaciones sociales que hacen enfermar a las mujeres.
	4.2.2. Desarrollar y potenciar programas alternativos que atiendan a las mujeres de forma integral biopsicosocial.
	4.2.3. Ayudar a las mujeres a descubrir las situaciones que les suponen riesgo para su salud y sean activas en su cuidado y bienestar promoviendo hábitos saludables y relaciones satisfactorias.
	4.2.4. Visibilizar y sensibilizar sobre "Modas" y estereotipos sociales que atenten contra la salud de las mujeres.
	4.2.5. Colaborar con los centros de atención primaria y salud mental del SALUD para la atención de enfermedades de las mujeres por razón de género.
	4.2.6. Sensibilizar a los profesionales de la salud para la atención de los problemas de salud de las mujeres por razón de género.
	4.2.7. Instar al SALUD para el aumento de recursos y variedad de dispositivos en el área de salud mental.
<b>4.3</b>	<b>Objetivo: Atender y fomentar medidas al servicio de la especificidad de cada persona o colectivos en procesos de vulnerabilidad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.3.1. Profesionalizar adecuadamente estos servicios.
	4.3.2. Formación a los profesionales que tienen que atender estas especificidades para evitar en sus actuaciones respuestas basadas en estereotipos.
	4.3.3. Realizar campañas de sensibilización para romper estereotipos relativos a determinadas personas y colectivos.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Corregir desigualdades.</b>	
<b>ÁREA: Salud y bienestar psicosocial.</b>	
<b>4.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Atender y fomentar medidas al servicio de la especificidad de cada persona o colectivos en procesos de vulnerabilidad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.3.4. Apoyar el asociacionismo y los grupos de autoayuda en estos colectivos.
	4.3.5. Potenciar medidas que faciliten el acceso a recursos sociales básicos para colectivos de mujeres en proceso de vulnerabilidad.
<b>4.4</b>	<b><u>Objetivo:</u> Atención integral y erradicación de la violencia de género.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.4.1. Atender de forma integral a las mujeres y menores a su cargo que sufren violencia de género poniendo a su disposición todas las medidas psicológicas, educativas, jurídicas, de seguridad, económicas y sociales que sean necesarias para garantizar su recuperación.
	4.4.2. Facilitar a los profesionales de la Acción Social municipal y Policía instrumentos para la detección y derivación en situaciones de violencia de género.
	4.4.3. Realizar actuaciones en distintos ámbitos escolares, universitarios, laborales, profesionales, asociativos etc ... orientadas a la prevención de la violencia de género.
	4.4.4. Realizar campañas de sensibilización social para crear opinión social de rechazo hacia la violencia contra las mujeres.
	4.4.5. Potenciar y visibilizar las actuaciones de hombres que se posicionen socialmente contra la violencia de género.
	4.4.6. Facilitar materiales a los profesionales de la educación que eduquen en igualdad y resolución de conflictos.

## **B.- IMPULSAR CAMBIOS CULTURALES Y SOCIALES QUE CONSIGAN Y CONSOLIDEN LA IGUALDAD.**

La segunda línea estratégica de este Plan va dirigida tanto a impulsar y potenciar los cambios realizados en materia de igualdad de oportunidades, como a consolidar e integrar en el imaginario colectivo los avances conseguidos. Esta estrategia deberá fundarse en una cooperación de todos aquellos organismos e instituciones, públicas y privadas, de la ciudad, cuya intervención y concurso son claves para el éxito y la eficacia de las medidas propuestas, pues sólo con el compromiso y la colaboración de éstos podrán generarse los efectos dinámicos y la sinergia necesarias para hacer posible la consolidación del cambio social.

Es cierto que los niveles de progreso alcanzados en los aspectos formales de la legislación con respecto al principio de igualdad de oportunidades son evidentes, como también lo son los avances y la presencia de las mujeres en todos los ámbitos y sectores sociales. Sin embargo, los modelos y estereotipos tradicionales siguen pesando en las prácticas sociales y mentalidades, lo cual supone una rémora para la plena consecución de la igualdad y somete a las personas a frecuentes contradicciones tanto en su vida social, como personal. Por lo que esta segunda línea estratégica contempla a su vez cuatro áreas de actuación que responden a otros tantos aspectos que consideramos esenciales para esta perspectiva.

En primer lugar, las personas deben tener libertad para poder decidir cómo quieren ser, con qué valores y metas sociales y personales se identifican, qué proyectos vitales quieren desarrollar y qué modelos de relación quieren establecer. Siendo la libertad de elección uno de nuestros valores y derechos fundamentales la intervención en todos aquellos aspectos culturales y educativos relacionados con este derecho adquiere una gran importancia. Es, por tanto, esencial, poner los medios necesarios para modificar aquellas pautas culturales que limitan y coartan la capacidad de elegir de las personas en función de su género, así como potenciar nuevas formas de relación que posibiliten el ser sujetos libres y responsables.

Otro aspecto fundamental de esta estrategia es el laboral. Las mujeres representan un vivero de competencias y potencialidades indispensable para el desarrollo de cualquier sociedad, por lo que su integración en el mercado de trabajo, no sólo en términos cuantitativos, sino también cualitativamente constituye hoy una dimensión esencial de cualquier estrategia o política



laboral. Por tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no puede considerarse hoy como una política de carácter específico y limitado, sino como parte integrante de todas las políticas económicas y sociales de nuestra ciudad.

Es cierto que todavía existe un desequilibrio entre la proporción de mujeres del conjunto de la ciudadanía y la proporción de mujeres que detentan un cargo de responsabilidad política, social o económica. Si bien esto no quiere decir que las mujeres no estén desempeñando funciones que entrañan una gran responsabilidad personal, social y política, es evidente que responsabilidad y poder no son exactamente lo mismo. Por ello creemos que la participación activa y equilibrada de las mujeres en la toma de decisiones puede ser uno de los medios más eficaces para conseguir la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres y para provocar cambios de actitud duraderos. El aporte de las cualificaciones y las actitudes de las mujeres será provechoso para el conjunto de la sociedad y los intereses y necesidades de las mujeres se tendrán más en cuenta, aspecto éste que consideramos tan importante como el primero.

Por último, este Plan considera importante contemplar desde la perspectiva de género aspectos calificados habitualmente como neutrales pero que afectan muy directamente a la vida cotidiana y a la calidad de vida de toda la ciudadanía, como es el caso de la concepción y el diseño de las ciudades. Pese a que esta función ha sido históricamente una responsabilidad y competencia masculinas y en consecuencia respondía a las necesidades y usos de los hombres, hoy la integración de las mujeres en todos los espacios ciudadanos pone de manifiesto otro tipo de demandas y prioridades que es necesario satisfacer. Impulsar, pues, una estructura urbanística y un diseño de ciudad más acorde con los cambios sociales producidos y que dé cabida y respuesta a toda la población, sea cual sea su especificidad es un requerimiento que no puede ser obviado en un Plan municipal.

Por todo ello, la segunda línea estratégica de este Plan de Oportunidades se articula en las siguientes áreas de actuación, cada una de las cuales se desglosa en varios objetivos y actuaciones.

- ▶ Educación y cultura
- ▶ Calidad y optimización del empleo
- ▶ Participación social y empoderamiento
- ▶ Calidad de vida y medio urbano.

## 1.- EDUCACION Y CULTURA.

Es un hecho que la educación hace posible que las personas alcancen su potencial pleno dentro del sistema de valores de su cultura y que, dado el carácter universal de nuestro sistema educativo, en la actualidad las mujeres han realizado avances importantes en cuanto a su formación y su desarrollo personal, su integración en los espacios públicos y sus modos de relación. Es también evidente que no son un colectivo indiferenciado, de características únicas, sino que sus deseos y sus intereses atienden a una gran variedad de pautas y modelos sociales que no hacen sino reflejar la complejidad y la pluralidad de la sociedad actual.

Sin embargo, también es cierto que la fuerza de los estereotipos de género alcanza tanto a la realidad material, como a la dimensión psicológica y simbólica de las personas. Es por ello que este Plan cifra sus objetivos del área de Educación y Cultura, en visibilizar la realidad actual de las mujeres, los nuevos modelos sociales y culturales que encarnan, y todas aquellas formas de relación igualitarias entre hombres y mujeres que contribuyan a configurar una sociedad más justa.

Por lo mismo, entendemos que es de gran importancia crear foros de encuentro y colaboración entre hombres y mujeres que posibiliten un diálogo constructivo entre ambos sexos, así como ahondar en la búsqueda de las soluciones adecuadas para abordar todos aquellos conflictos derivados de las desigualdades de género. Igualmente se ve necesario potenciar la formación de todos aquellos profesionales implicados en los ámbitos de la cultura y la educación, especialmente aquellos relacionados con los medios de comunicación, para que tengan en cuenta en todas sus productos y actividades, la dimensión de género como un medio para comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, tanto en sus semejanzas como en sus diferencias.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura.</b>	
<b>1.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Potenciar y visibilizar los distintos modelos sociales que reflejan la pluralidad de las mujeres y hombres actuales.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.1.1. Crear foros de opinión, BLOGS, etc. ... a través de soporte informático vía internet, como canal de información y de difusión de la perspectiva de género.
	1.1.2. Realizar campañas publicitarias que aporten modelos de mujer más frecuentes en la sociedad.
	1.1.3. Fomentar la creación de foros de encuentro entre hombres y mujeres incidiendo en la convivencia de género y no de sexo en los diferentes ámbitos de la ciudad.
	1.1.4. Facilitar la visibilización de las distintas tendencias sexuales de las mujeres y de los hombres.
	1.1.5. Ofrecer a los profesionales de los medios de comunicación formación para visibilizar otros modelos de mujer.
<b>1.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar la formación e información de profesionales y agentes sociales desde la perspectiva de género.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.2.1. Corregir la escasez de oferta formativa de género en nuestra ciudad.
	1.2.2. Crear canales de información fluida entre los profesionales que trabajen temas de igualdad.
	1.2.3. Ofrecer a los profesionales de los medios de comunicación formación en perspectiva de género.
	1.2.4. Ofrecer a los profesionales del ámbito cultural formación en perspectiva de género.
<b>1.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Apoyar y hacer visibles modelos de relación igualitarios entre mujeres y hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.3.1. Difundir experiencias positivas en torno a la aplicación de medidas que favorezcan la igualdad.
	1.3.2. Potenciar el trabajo de los hombres que se dediquen a implementar la perspectiva de género en la sociedad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Educación y Cultura.</b>	
<b>1.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Apoyar y hacer visibles modelos de relación igualitarios entre mujeres y hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.3.3. Crear espacios de encuentro y diálogo entre hombres y mujeres para superar las situaciones de desigualdad.
	1.3.4. Trabajar con las mujeres y los hombres las identidades de género, con el fin de deconstruir las identidades masculinas y femeninas que generan conflicto en las relaciones.
	1.3.5. Facilitar la construcción de nuevas identidades.
<b>1.4</b>	<b><u>Objetivo:</u> Integrar el valor de la igualdad en la imagen de la ciudad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.4.1. Incorporar el valor de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las actuaciones municipales dirigidas a crear la imagen de la ciudad.
	1.4.2. Aprovechar la exposición universal 2008 para transmitir la imagen de la ciudad igualitaria entre hombres y mujeres.
	1.4.3. Premiar ideas que incidan en la imagen de la ciudad de Zaragoza como ciudad igualitaria.

## 2.- CALIDAD Y OPTIMIZACIÓN DEL EMPLEO

Los obstáculos para alcanzar niveles más altos en el empleo no sólo constituyen una seria limitación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino también una enorme pérdida de talentos y de habilidades para la sociedad, contribuyendo con ello a consolidar la percepción de la tradicional función subsidiaria de la mujer.

Por tanto para conseguir una mejora de la calidad de la vida profesional de las mujeres y concederles la posibilidad de tener las mismas oportunidades que los hombres en lo laboral, es necesario otorgar el máximo interés a la contratación de éstas en trabajos de poca representación femenina, impulsar su evolución laboral y exigir su reconocimiento y su promoción dentro de las organizaciones laborales.

La creación en las empresas de programas de acción positiva que permitan garantizar una calidad real del empleo femenino, así como el valorizar y optimizar el trabajo que realizan las mujeres constituye una dimensión fundamental en su inserción profesional y un imperativo de nuestra sociedad. Entendemos por otra parte que dichas medidas no alcanzarán la repercusión perseguida hasta que los interlocutores sociales no las incluyan como objetivos dentro del diálogo social y en la negociación de los convenios colectivos.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Calidad y optimización del empleo.</b>	
<b>2.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar la ruptura de estereotipos sobre los tipos de trabajo y jerarquías en el mundo laboral.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.1. Visibilizar a mujeres que desarrollan oficios y profesionales en los que están poco representadas.
	2.1.2. Visibilizar a hombres que desarrollan oficios y profesiones en las que están poco representados.
	2.1.3. Divulgar las potencialidades de la mujer para ejercer puestos directivos.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Calidad y optimización del empleo.</b>	
<b>2.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar la ruptura de estereotipos sobre los tipos de trabajo y jerarquías en el mundo laboral.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.4. Realizar campañas con modelos que contribuyan a romper los estereotipos.
	2.1.5. Potenciar Asociaciones o colectivos de mujeres que trabajen por romper el "techo de cristal"
	2.1.6. Visibilizar a las empresas que más favorezcan la asunción de directivas en paridad.
<b>2.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Potenciar medidas que permitan el acceso al empleo en igualdad de condiciones de mujeres y hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.2.1. Adecuar los horarios de las Escuelas Infantiles a las necesidades de madres y padres.
	2.2.2. Introducir en los pliegos de condiciones de los Contratos del Ayuntamiento que se contemple una contratación más igualitaria entre hombres y mujeres.
	2.2.3. Apoyar los permisos compartidos de paternidad y maternidad.

### **3.- PARTICIPACION SOCIAL Y EMPODERAMIENTO**

En los últimos años, la idea del empoderamiento, definido por la Segunda Conferencia Mundial de la mujer de Naciones Unidas, (1980) como “el proceso que las mujeres emprenden para conseguir la capacitación para controlar y decidir sobre las propias vidas dentro y fuera del hogar”, ha sido esencial para el desarrollo de los movimientos de las mujeres.

Es este enfoque el que adopta el presente Plan, por lo que la idea de empoderamiento no debe entenderse como un medio de dominación sobre los otros, sino como un sentimiento de fortaleza interna y confianza para dirigir la propia vida, así como la capacidad de influir en los procesos sociales que afectan a las mujeres, incluida la dirección del cambio social. Un concepto que ha sido de vital importancia para mejorar la posición de las mujeres en la sociedad, actuando como un factor crítico, que ha permitido al conjunto de las mujeres pasar de considerarse simples víctimas a considerarse protagonistas conscientes de un proceso capaz de transformar el mundo en el que viven.

En este sentido la mayor presencia y actuación de las mujeres en todos los ámbitos de representación social y política está suponiendo unos considerables beneficios para ellas mismas y para el conjunto de la sociedad, al transformar la perspectiva con la que se abordan sus reivindicaciones. Sin embargo, para conseguir el objetivo de una paridad política y social es necesario seguir impulsando cambios en esa dirección, así consolidar los ya realizados promoviendo una representación equilibrada en los espacios de toma de decisiones en la política y la economía.

Por todo lo cual, este Plan propone abrir procesos permanentes de diálogo entre mujeres y hombres para la creación de estructuras formales y de leyes que posibiliten un nuevo modelo de participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los espacios públicos, así como seguir impulsando la capacitación, el asociacionismo y el protagonismo de las mujeres en lo social y lo personal, lo que sin duda redundará en mayores cotas de democracia y libertad para toda la sociedad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Participación social y empoderamiento.</b>	
<b>3.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Apoyar las distintas legislaciones que potencien la igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.1.1. Difundir las distintas legislaciones que impulsan la igualdad.
	3.1.2. Colaborar con otras instituciones en el cumplimiento de las legislaciones que impulsan la igualdad.
	3.1.3. Visibilizar experiencias que trabajan por la igualdad.
	3.1.4. Ofrecer apoyo y asesoramiento a las empresas para la realización de planes de igualdad.
	3.1.5. Colaborar con los sindicatos municipales para la elaboración del Plan de igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza como empresa.
<b>3.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar medidas que potencien la participación social de las mujeres de la ciudad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.2.1. Creación de un Consejo Municipal de las mujeres.
	3.2.2. Ofrecer formación a los colectivos de mujeres para forjar líderes comunitarios femeninos.
	3.2.3. Visibilizar y valorar a las mujeres que participan en los distintos ámbitos de la ciudad.
	3.2.4. Apoyar y fomentar el asociacionismo de mujeres.
<b>3.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar "El Empoderamiento de las mujeres".</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.3.1. Visibilizar y valorar el papel social que cumplen las mujeres.
	3.3.2. Creación de Escuelas para "El Empoderamiento de las mujeres".
	3.3.3. Apoyar iniciativas individuales y colectivas que lleven a corregir los desfases existentes entre las legislaciones y la realidad social.



## 4.- CALIDAD DE VIDA Y MEDIO URBANO

Tradicionalmente los planes urbanísticos se han dissociado del diseño urbano y han respondido mal a las necesidades y preocupaciones del conjunto de la ciudadanía. Conceptos como la habitabilidad, el ambiente urbano, el trazado accesible de calles y paseos, el transporte público adaptado a las distintas necesidades humanas, los espacios de esparcimiento, ocio y relación personal, etc... han estado postergados en beneficio de otros de mayor rentabilidad económica.

En los últimos años, la participación de las mujeres en los movimientos ciudadanos y asociativos ha introducido la perspectiva de aspectos más cotidianos y sustanciales para la calidad de vida, como la sostenibilidad del desarrollo, el calidad del diseño urbano o la mejora de las condiciones de realización de las actividades ciudadanas, ya que son las mujeres, especialmente las dedicadas en exclusiva a la realización del trabajo doméstico, el sector que sufre en mayor medida la falta de espacios de encuentro y los problemas derivados del aislamiento y la inseguridad que provocan una mala planificación.

Por otra parte, la movilidad más compleja de las mujeres en función de la diversidad de actividades que realizan, ha puesto de manifiesto la necesidad de contemplar una utilización más variada de la ciudad, así como la importancia de una mayor presencia de áreas de esparcimiento al aire libre, como plazas, parques y jardines, o de servicios públicos como centros de salud y escuelas.

Que el diseño de las ciudades sea dinámico y esté en relación con las necesidades particulares y la adaptación al ciclo vital de todas las personas, introduciendo la perspectiva de género en su concepción y planificación, resulta decisivo para facilitar el encuentro de sus habitantes, mejorar la calidad de vida y posibilitar una mayor libertad y progreso para toda la ciudadanía.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Calidad de vida y medio urbano.</b>	
<b>4.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Potenciar el bienestar y la calidad de vida de mujeres y hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.1.1. Sensibilizar a mujeres y hombres sobre la importancia y el mutuo respeto del "tiempo y espacios propios".
	4.1.2. Potenciar la creación de espacios y foros que fortalezcan las relaciones e igualdad entre mujeres y hombres
<b>4.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Fomentar diseños de la ciudad de Zaragoza más acordes con el principio de igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.2.1. Establecer colaboraciones en red con los diferentes departamentos municipales para incluir la perspectiva de género en el diseño de la ciudad.
	4.2.2. Crear concursos de ideas para diseñar una ciudad más igualitaria.
	4.2.3. Visibilizar y premiar experiencias de buenas prácticas en diseño urbano que hayan contemplado especificidades género.
<b>4.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Hacer efectivo el derecho a la información de las mujeres de Zaragoza en condiciones de igualdad con los hombres.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	4.3.1. Prestación de información sobre cualquier tema de interés tanto individual, como a grupos de mujeres, en las modalidades presencial, telefónica y por correo electrónico.
	4.3.2. Mantenimiento de entrevistas de atención y orientación social especializada para las mujeres que lo precisen.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad</b>	
<b>ÁREA: Calidad de vida y medio urbano.</b>	
<b>ACTUACIONES</b>	4.3.3. Canalización de las distintas demandas recibidas hacia los recursos apropiados tanto en lo interno (oferta formativa anual, grupos terapéuticos, y asesorías psicológicas, profesionales de atención de violencia de género, asesorías jurídicas, laborales, ... etc.) como en lo externo ( empleo, vivienda, salud, consumo, participación ciudadana, recursos sociales comunitarios, y especializados.)
	4.3.4. Mantenimiento de los contenidos y posibilidades que ofrece la página web municipal para el acceso a los servicios, ofertas y prestaciones de la Unidad.

## C.- INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS ACTUACIONES DEL AYUNTAMIENTO

La tercera línea estratégica del presente Plan de Igualdad está concebida para actuar específicamente dentro del marco de la propia institución municipal y por tanto, su aplicación debe entenderse como complementaria, aunque no por eso menos necesaria, de las medidas y acciones positivas establecidas en las dos anteriores líneas estratégicas, las cuales van dirigidas al conjunto de la ciudadanía.

El punto de partida de esta tercera estrategia es el concepto de *mainstreaming*<sup>1</sup> de género, término acuñado formalmente en la Conferencia de Pekín (1995) y traducido al español como “transversalidad”, y en otros casos como “perspectiva de género”. Dicho concepto hace referencia, según la definición de la Comisión sobre el *mainstreaming* del Consejo de Europa, a “la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

La anterior definición nos ofrece, pues, una doble vertiente del término *mainstreaming*, que puede ser contemplado simultáneamente como idea, y como proceso o estrategia para alcanzar el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres, sin que en ninguno de los dos casos se produzca menoscabo de la aplicación de políticas específicas de igualdad de oportunidades en las áreas necesarias.

Así pues, dicha estrategia parte de la necesidad de mejorar, transformar y cambiar toda realidad que no contemple el impacto diferencial por razón de sexo en las políticas e instituciones públicas y exigirá que todas las decisiones municipales se adopten desde la perspectiva de la igualdad. Obviamente, entendido como proceso, el *mainstreaming* de género sólo podrá hacerse efectivo en base a las relaciones de colaboración y cooperación entre los diferentes niveles y ámbitos competenciales del organismo o institución pública al que se aplique, lo que supone un verdadero compromiso con las políticas igualitarias por parte de los representantes municipales, cuya función será fundamental para la aplicación práctica de todas las medidas aquí propuestas.

---

<sup>1</sup> Dada la doble significación de esta palabra, que no tiene equivalente en español, optamos por mantener el término original.

Otro aspecto fundamental de esta política de transversalidad lo constituye la creación y el fomento de una imagen municipal más acorde con el principio de igualdad. La eliminación de estereotipos que limitan la imagen y la libertad de los/as trabajadores/as municipales, el utilizar un lenguaje en el que las mujeres estén representadas, el desarrollar programas y soportes innovadores destinados a combatir los tópicos sexistas y a promover una imagen más positiva y equilibrada de mujeres hombres, serán otros tantos campos de acción para transmitir a la ciudadanía la imagen de una institución más pública en la que se cumpla el principio de representatividad de ambos géneros.

Por último, el éxito de la implantación de este proceso dependerá en gran medida de que éste sea asumido por el máximo órgano municipal, a quien corresponderá en última instancia tomar las decisiones sobre los problemas que se van a afrontar, el lugar que estos deben ocupar en la agenda política, los agentes responsables de su implementación y los medios que se destinan para ello. Asimismo este Plan de Igualdad entiende que la ejecución de esas medidas se articula en las siguientes áreas de actuación, cada una de las cuales se concreta en sus correspondientes objetivos y actuaciones:

- Políticas municipales
- Organización y administración municipal
- Imagen del Ayuntamiento

## **1.- POLITICAS MUNICIPALES**

La integración de la perspectiva de género en todas las decisiones y actuaciones municipales es uno de los aspectos esenciales de esta línea estratégica. Ello permitirá planificar y desarrollar políticas públicas dirigidas a que mujeres y hombres obtengan un beneficio equivalente, (o un beneficio mayor si se parte de una situación de desventaja), así como detectar los efectos de estas políticas en ambos sexos, con el objetivo de evitar la discriminación en la planificación política y garantizar la igualdad de oportunidades.

Por otra parte, el conocimiento cada vez más exhaustivo de la realidad y situación de las mujeres se impone como elemento fundamental del *mainstreaming*, de género, por estar vinculado a una toma de decisiones políticas más competente, y al establecimiento de unas políticas más eficaces y mejor instrumentalizadas. Los responsables de dichas políticas deberán contar con unas medidas veraces y válidas de la realidad sobre la que se

quiere incidir, así como con instrumentos y objetivos operativos bien definidos.

Para ello es básico crear canales de consulta y participación que comprometan a toda la población con el principio de igualdad de oportunidades, así como desagregar los datos estadísticos por sexos y promover estudios e investigaciones que recojan diferenciadamente la realidad de hombres y mujeres. Por lo mismo será necesario diseñar indicadores que muestren los estereotipos y sesgos de género de que adolecen algunas políticas consideradas tradicionalmente neutras.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Políticas municipales.</b>	
<b>1.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Introducir las perspectivas de género en las políticas municipales.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.1.1. Visibilizar, conocer y recoger la realidad desde un sujeto diferenciado, hombres y mujeres.
	1.1.2. Desagregar los datos por sexos en estudios, estadísticas, etc. ... municipales.
	1.1.3. Procurar que las investigaciones y estudios que se realicen partan de hipótesis de trabajo que recojan diferenciadamente la realidad de mujeres y hombres.
	1.1.4. Diseñar indicadores de género de realización impacto e inversión en las distintas actuaciones municipales.
	1.1.5. Velar para que en todas las disposiciones y normativas municipales se tenga en cuenta la perspectiva de género.
	1.1.6. Potenciar estudios para profundizar en el conocimiento de las mujeres de Zaragoza.
<b>1.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Colaborar con todas las políticas municipales que impulsen la igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	1.2.1. Impulsar la colaboración y coordinación interinstitucional en la aplicación de las legislaciones que propongan la igualdad.
	1.2.2. Apoyar las políticas dirigidas a la igualdad.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Políticas municipales.</b>	
<b>ACTUACIONES</b>	1.2.3. Reforzar los mecanismos de colaboración con el organismo de igualdad de la Comunidad autónoma de Aragón, para desarrollar conjuntos y ampliar servicios a favor de las mujeres.
	1.2.4. Colaborar con todos los organismos de igualdad del Estado Español.

## 2.-ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

En general se impone una reflexión y un sensibilización entre los/as profesionales y el funcionariado que trabaja en las administraciones públicas, sea cual sea su nivel de responsabilidad y el ámbito donde desarrolle su trabajo profesional. Dicha reflexión deberá hacer hincapié en la idea de que el trabajo para la integración de la igualdad de oportunidades en la organización y el contenido de los puestos de trabajo de las administraciones públicas, no es cuestión de sensibilidad personal con la discriminación por razón de sexo, sino que se trata de competencias profesionales que necesariamente han de incorporarse al perfil de los y las profesionales municipales.

Otra medida indispensable es el facilitar a las personas que intervienen en el proceso de incorporación de la perspectiva de igualdad de género, los conocimientos necesarios para ello, así como propiciar el cambio de actitudes en la generalidad de los/as trabajadores/as municipales.

Asimismo se ve la necesidad de utilizar y potenciar el liderazgo de las mujeres para facilitar una representación equilibrada en todos los cargos políticos y técnicos superiores.

Por otra parte, el Ayuntamiento como empresa, es responsable de ofrecer soluciones a las dificultades de las personas que trabajan para el municipio para conciliar el trabajo con una vida familiar y personal satisfactoria, lo que a su vez posibilitará la corresponsabilidad y el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado de la familia. En este sentido es también de gran importancia la imagen laboral que el Ayuntamiento proyecta en la ciudad, ya que su actuación debe servir de modelo y referencia para toda la ciudadanía en cuanto a la aplicación de las leyes y a la asunción del principio de igualdad de oportunidades.

Por último, es conveniente que todas estas medidas se realicen tomando como referencia el marco legal del Plan Concilia de la Administración General del Estado, recientemente aprobado, y del proyecto de la Ley de Igualdad, así como con el consenso de todos los agentes y sectores que conforman el cuerpo municipal .

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Organización y administración municipal.</b>	
<b>2.1</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar la representación equilibrada en todos los órganos municipales.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.1.1. Hacer cumplir el principio de igualdad en todos los órganos.
<b>2.2</b>	<b><u>Objetivo:</u> Adaptar la estructura político-administrativa municipal a la ley de igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.2.1. Sensibilizar a los políticos de la necesidad de introducir la representación equilibrada en los órganos de decisión municipal.
	2.2.2. Velar para que los puestos de responsabilidad administrativa sean ocupados sin discriminación de género.
	2.2.3. Colaborar con los sindicatos municipales en la puesta en marcha del Plan Concilia.



<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Organización y administración municipal.</b>	
<b>2.3</b>	<b><u>Objetivo:</u> Impulsar la representación equilibrada en todos los órganos municipales.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	2.3.1. Realizar cursos de formación.
	2.3.2. Promover la colaboración.
	2.3.3. Campañas informativas.

### 3.- IMAGEN DEL AYUNTAMIENTO

La importancia de la imagen en la sociedad actual, como creadora y reforzadora de modelos y estereotipos, es bien conocida. En este sentido no podemos obviar la responsabilidad que el Ayuntamiento tiene contraída con toda la ciudadanía en cuanto a la implantación y asunción del principio de igualdad de oportunidades, así como a la integración de la perspectiva de género en todos los estratos y ámbitos del Ayuntamiento y la aceptación de las consecuencias que de ello se derivan.

Puesto que la división por sexos es humana y atraviesa todas las categorías sociales y culturales, por lo que se hace imprescindible que esta diferencia sexual encuentre y proyecte su propia imagen pública y una expresión política que refleje de forma adecuada su diversidad. Por otra parte, el ideal de la paridad comporta que el interés y la responsabilidad por lo público recaiga igualmente sobre los hombres y las mujeres, por lo que dicha idea debe encontrar su adecuada expresión y legitimidad no sólo en el fondo sino también en la forma, debiendo reflejarse en ésta última, la doble manera de ser del conjunto de la población.

Todo lo cual implica que la imagen que ofrezcan tanto los productos y políticas municipales, así como los y las representantes políticos, y el conjunto del funcionariado, haya de ser la de un compromiso real con una verdadera equidad sexual, poniendo especial cuidado en todos aquellos discursos y lenguajes (tanto icónicos, como lingüísticos) dirigidos al conjunto de la población.

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA: Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>ÁREA: Imagen del Ayuntamiento de Zaragoza.</b>	
<b>3.1</b>	<b>Objetivo: Transmitir a través de todas las imágenes municipales el principio de igualdad.</b>
<b>ACTUACIONES</b>	3.1.1. Velar para que el lenguaje sexista sea eliminado de todas las municipales.
	3.1.2. Aprovechar las imágenes municipales para impulsar modelos de relación igualitarias entre mujeres y hombres.
	3.1.3. Erradicar toda imagen y producción de contenido discriminatorio.
	3.1.4. Impulsar la colaboración con los medios de comunicación de la ciudad para erradicar tratamientos discriminatorios y modelos estereotipados de hombres y mujeres
	3.1.5. Implicar a los medios de comunicación en defensa de las políticas municipales de la igualdad entre hombres y mujeres.

## EVALUACION

Durante todos y cada uno de los años de vigencia de este Plan de Igualdad, la Comisión Técnica llevará a cabo una evaluación paralela al trabajo de su ejecución y de su programación, la cual se concretará en un informe de periodicidad anual. Se trata, pues, de que ambos ejercicios se complementen, de tal forma que las recomendaciones que pueda efectuar el equipo evaluador sirvan para mejorar la calidad de la programación.

Para la evaluación se establecerán tres niveles de análisis:

- A. Seguimiento de la ejecución del Plan
- B. Análisis cualitativo de esa ejecución
- C. Análisis cuantitativo de la evolución de la situación de las mujeres y los hombres.

A) El seguimiento de la puesta en marcha y ejecución del Plan de Igualdad tiene el objetivo fundamental de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos, así como el número de actividades que se han priorizado y valorado como necesarias para llevar a cabo las actuaciones correspondientes a estos objetivos.

El método o procedimiento a utilizar consistirá en la recogida de una información tipo para todas las actividades desarrolladas. A tal efecto, se elaborará por parte de la Comisión Técnica una ficha-marco que recoja los indicadores necesarios (incluidos los obligados por las entidades subvencionadoras), para evaluar la calidad y la consistencia de las actividades programadas.

Asimismo, se incluirán indicadores del grado de atención y la concentración de recursos asignados, para todas y cada una de las actuaciones del presente Plan. Su cumplimentación, realizada anualmente, informará sistemática y sintéticamente de la ejecución de cada actuación.

B) El análisis cualitativo se basará en la valoración que hagan de la ejecución del Plan y de su coherencia con otras políticas o necesidades relacionadas, tanto las personas integrantes del Consejo de Igualdad, como las personas representantes de las distintas entidades y colectivos implicados en cada actuación. Igualmente se recogerá la pertinente valoración de los

grupos de mujeres y hombres que hayan sido blanco especial de las actuaciones.

La metodología para este nivel de análisis consistirá en la realización de encuestas y entrevistas en profundidad a toda la cadena de agentes participantes. Asimismo se recabará información sobre las necesidades, recursos y métodos más adecuados para la continuidad de las actividades.

C) El análisis cuantitativo, por su parte, tiene como objetivo medir el impacto de género de las diferentes actuaciones. Dicho análisis se realizará a través de cuestionarios dirigidos a proporcionar información de la situación de los grupos de mujeres y hombres, blanco especial de las actividades, en un momento dado y a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

Con estos cuestionarios se podrá elaborar una base de datos que, durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, permita estudiar la evolución de la situación de las mujeres. En dicha base de datos se priorizarán aspectos como Educación, Empleo, Salud, Violencia, Conciliación de la vida familiar y laboral, Uso del tiempo y Calidad de vida.

La combinación de estos tres niveles de análisis deberá proporcionar una evaluación integral de los objetivos a corto y medio plazo, así como la valoración de la idoneidad de los recursos económicos y humanos, asignados a la implementación del presente Plan de Igualdad.

## IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Tal como se ha dicho en la introducción del Plan la finalidad última del mismo es conseguir una ciudad más igualitaria entre mujeres y hombres, a la vez que hacer de la Institución municipal un modelo y ejemplo de implementación del "Mainstreaming" de género para ello es absolutamente imprescindible, la voluntad, el compromiso y el consenso político que impulsen las medidas necesarias.

En esa línea, los órganos de gestión y asesoramiento directamente implicados en la implementación del Plan serían los siguientes:

1.- COMISION INFORMATIVA MUNICIPAL (ya existente) Este es un órgano de impulso político, y como tal debe estar integrado por los representantes de los Grupos Políticos Municipales que conforman el Pleno del Ayuntamiento.

2.- CONSEJO DE IGUALDAD (de nueva creación) Formado por los agentes sociales de la ciudad, especialmente, las asociaciones de mujeres y sindicatos, así como otros colectivos ciudadanos implicados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.- COMISION TECNICA, de asesoramiento y control para la implementación y evaluación del Plan.

Esta Comisión Técnica se constituirá tras la aprobación del Plan Municipal de Igualdad y tendrá las siguientes características :

1. Representación equilibrada de mujeres y hombres.
2. Interdepartamental (este requisito se hace necesario por ser la transversalidad una de las estrategias fundamentales de este Plan, lo cual obliga a una adecuación de la Administración al principio de igualdad a través de los distintos departamentos, especialmente de aquellos con una mayor implicación en el tema como son Cultura, Educación, Participación Ciudadana, Servicios Comunitarios y todos aquellos recursos municipales que velen por una mejor calidad de vida ciudadana).

Las funciones encomendadas a esta Comisión Técnica son las siguientes:

- Estudiar y ejecutar con las dependencias municipales afectadas los objetivos y actividades propuestas en este Plan.
- Impulsar todas las medidas contempladas en el Plan.
- Impulsar la creación de una comisión representativa de todos los Servicios Municipales con el fin de introducir la perspectiva de género en el diseño, impulso y evaluación de todas las políticas a desarrollar en su ámbito competencial.
- Trabajar y colaborar con el aparato político, administrativo y sindical del Ayuntamiento para la aplicación de cuantas leyes y normas se hayan promulgado y favorezcan la igualdad.
- Diseñar los indicadores precisos para la evaluación del Plan.

## ANEXO I

### EUROPA:

#### Naciones Unidas

- 1945, clausura de la primera Asamblea General de la ONU
- 1948, Declaración Universal sobre los Derechos Humanos
- 1979 Aprobación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas
- Unión Europea
- 5 programas de acción comunitaria: por la igualdad de oportunidades (1982-1985), a favor de la igualdad (1986-1990), para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1991-1995) y estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres
- Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre del 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113, del Consejo, del 13 de diciembre del 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros
- Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión de las Comunidades Europeas. Año 2006
- Conferencias Internacionales de Mujeres

### ESTADO ESPAÑOL:

- Constitución Española de 1978
- Planes de Igualdad de 1988-90, 1993-95, 1997-2000, 2003-06.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la Conciliación de la vida familiar laboral de las personas trabajadoras
- Ley 30/2003, de 13 de Octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ministerio de Administraciones Públicas, Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la Igualdad de género en la Administración General del Estado.
- Ley 39/2006 de Promoción y Autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia
- Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 2 de enero del 2007.
- Gobierno de Aragón
- Acuerdo del 18 de diciembre del 2001, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el tercer Plan de Acción Positiva para las mujeres en Aragón.
- Orden del 2 de abril de 2004 del Departamento de Servicios Sociales y Familia por la que se da publicidad al acuerdo de 24 de febrero de 2004, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Plan Integral para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón



## ANEXO II

- Participación Municipal, concretamente:
- Política: grupos políticos presentes en el Gobierno Municipal
- Sindical: Sindicatos presentes en el Ayuntamiento
- Técnica: que ha incluido a profesionales de la Casa de la Mujer, y de los Servicios Sociales Comunitarios y Especializados, así como a responsables de diferentes áreas municipales
- Participación Social. La participación de los diferentes agentes sociales y económicos de la Ciudad se organizó agrupándolos en 4 grupos de trabajo, por similitudes. Participaron las siguientes entidades:
- Grupo de trabajo número 1: Federación de Asociaciones de Barrios de Zaragoza (FABZ), AA.VV. de Las Fuentes, Picarral Salvador Allende, Manuel Viola-Delicias, y Colectivo Towanda.
- Grupo de trabajo número 2: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), C.R.E.A., CEPYME-ARAGÓN, Fundación Cultura y Empresa (CEPYME), Cámara de Comercio de Zaragoza, A.R.A.M.E., Secretaría de la Mujer de CC.OO., de U.G.T. y Departamento de la Mujer de U.S.O.
- Grupo de trabajo número 3: Centro Alba, Amasol, Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas, Cáritas Diocesana.
- Grupo de trabajo número 4: E.U. de Estudios Sociales ( Master de Género), Seminario de Investigación en temas de mujer (SIEM), Vicerrectorado de Proyección Social y Cultural, Servicio Provincial de Educación.

## **PRESUPUESTOS Y TEMPORALIZACIÓN**

Siguiendo las líneas del Plan, los presupuestos y la temporalización que aquí se presentan se ordenan por líneas estratégicas, áreas, objetivos y actuaciones, así como por ejercicios económicos., concretamente los 4 años contemplados para la ejecución del Plan.

Los presupuestos contemplan el gasto derivado de recursos humanos y de actividad. Respecto a los primeros han sido estimados para el desarrollo de varias actuaciones, pertenecientes, incluso, a diferentes líneas estratégicas, áreas y objetivos, aunque su importe haya sido reflejado en una actividad concreta. En relación con las actuaciones no presupuestadas, se debe a que solo precisan para su desarrollo del recurso humano.

En todas las actuaciones se han reflejado las fuentes de financiación prevista tanto propia (Ayuntamiento) como externa. Se hace referencia a la financiación del Fondo Social Europeo, puesto que ya ha sido propuesto por el Gobierno de Aragón y al Instituto Aragonés de la Mujer. Además de esta vía de financiación se contemplen otras posibles como la del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En cuanto a la temporalización, y dado tanto el carácter transversal del Plan como la interrelación existente entre las líneas estratégicas, las áreas, objetivos y las propias actuaciones se ha tenido en cuenta el ritmo de implementación de cada actividad, de manera que se sucedan o encadenen, en el tiempo, con la lógica que requiere cada actuación en relación con la globalidad del Plan.

Finalmente incidir en la flexibilidad, ya mencionada en el documento del Propuestas del Plan. La interconexión de las actuaciones en una lógica interna pueden aconsejar el adelanto o retraso en la ejecución de alguna de ellas por las posibles incidencias que se hayan presentado en otras.

## RESUMEN PRESUPUESTARIO

- TEMPORALIZACIÓN: 2007 - 2011.
- PRESUPUESTO TOTAL DEL PLAN: 5.223.900 €
- PRESUPUESTO POR EJERCICIOS ECONÓMICOS:
  - 2008: 749.800 €
  - 2009: 1.285.800 €
  - 2010: 1.693.000 €
  - 2011: 1.495.300 €
- PRESUPUESTO POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ÁREAS

### Línea estratégica 1: Corregir desigualdades

Presupuesto total: 3.442.900 €

#### Presupuesto por áreas:

- Educación y cultura: 1.220.800 €
- Formación y acceso al empleo: 1.074.000 €
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: 494.000 €
- Salud y bienestar social: 654.100 €

### Línea estratégica 2 : Impulsar cambios culturales y sociales que consigan y consoliden la igualdad

Presupuesto total: 1.327.000 €

#### Presupuesto por áreas:

- Educación y cultura: 627.000 €
- Calidad y optimización del empleo: 237.600 €
- Participación social y empoderamiento: 342.400 €
- Calidad de vida y medio urbano: 120.000 €

**Línea estratégica 3 : Introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento de Zaragoza**

Presupuesto total: 54.000

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN: 400.000 ( contabilizado en el presupuesto total y en los presupuestos anuales, no en los desgloses por líneas estratégicas y áreas)

FINANCIACIÓN EXTERNA:

Fondo Social Europeo: 1.800.000 € en los 4 años

Instituto Aragonés de la Mujer: 200.000 € en los 4 años.